

УДК 005.95/96:005.332.4:005.336.1

А. С. Олійник,
к. е. н., старший викладач кафедри менеджменту,
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава
ORCID ID: 0000-0002-0274-5204

О. Г. Піхуля,
здобувач вищої освіти спеціальності "Менеджмент",
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава
ORCID ID: 0000-0001-7512-8859

О. В. Романова,
здобувач вищої освіти спеціальності "Менеджмент",
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава
ORCID ID: 0000-0002-3143-4640

А. М. Лопан,
здобувач вищої освіти спеціальності "Менеджмент",
Полтавська державна аграрна академія, м. Полтава
ORCID ID: 0000-0002-9426-962X

DOI: 10.32702/2306-6806.2020.1.97

КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК СКЛАДОВА ЕФЕКТИВНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

A. Oliinyk,
PhD in Economics, Senior Lecturer of Department of Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava
E. Pikhulia,
higher Education Degree in Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava
E. Romanova,
higher Education Degree in Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava
A. Lopan,
higher Education Degree in Management, Poltava State Agrarian Academy, Poltava

COMPETITIVENESS OF PERSONNEL AS A COMPONENT OF EFFICIENT ACTIVITY OF THE ENTERPRISE

У статті з'ясовано сутність поняття "конкурентоспроможність персоналу". Вивчено передумови виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу. Встановлено, що певною мірою формуванню поняття конкурентоспроможності персоналу сприяло й визнання інтелектуального капіталу підприємства як джерела його конкурентоспроможності. Доведено, що формуванню та функціонуванню поняття конкурентоспроможності персоналу посприяла й привабливість використання персоналу як унікального ресурсу кожного підприємства за умов бездефіцитності інших ресурсів на ринку. Розглянуто зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну триаду. Проаналізовано структуру конкурентоспроможності персоналу підприємства та основні рівні конкурентоспроможності працівників. З'ясовано, що незважаючи на значну доцільність саморозвитку персоналу, у країні існують певні перешкоди, що погіршують цей процес. Наведено основні перешкоди саморозвитку працівників. Досліджено основні характерні риси конкурентоспроможності персоналу підприємства.

The successful functioning of any production depends on the rational use of labor potential, which is considered as one of the most important strategic factors that contributes to the effective realization of the goals of the enterprise. The competitive advantages of the enterprises in the market and, of course, the competitiveness of the branches and economy of the state as a whole depend on the level of qualification, professionalism and other qualitative characteristics of the personnel. Therefore, the essence of the concept of "staff competitiveness"

is explained in the article. Prerequisites for the emergence of the concept of competitiveness of staff were studied. It has been established that to some extent the recognition of the intellectual capital of the enterprise as a source of its competitiveness has contributed to the formation of the concept of competitiveness of the personnel. It is proved that the notion of competitiveness of personnel was facilitated by the attractiveness of the use of personnel as a unique resource of each enterprise under conditions of lack of other resources in the market. The content of the category of competition in the labor market as a system triad is considered. The structure of competitiveness of the personnel of the enterprise and the basic levels of competitiveness of employees are analyzed. It has been found that, despite the considerable expediency of self-development of personnel, there are certain obstacles in the country that exacerbate this process. The main obstacles to employees' self-development are given. The main characteristics of competitiveness of the personnel of the enterprise are investigated. It is established that the improvement of indicators of employment potential directly affects the performance of the enterprise, namely: increased profits, favorable conditions for maintaining, strengthening the existing and competitive advantages of the enterprise, development in the enterprise of innovation and investment activity and efficient use and development. strategic potential of the enterprise, headed by human resources, technical, information, financial, material, etc. their resources. On the other hand, a high level of competitiveness enhances the quality and efficiency of labor potential management. Taking into account the interrelation of the management of the labor potential of the personnel and the competitiveness of the enterprise will allow the enterprises to form new competitive advantages, increase the efficiency of the use of labor, strategic potential and strengthen their competitive position in the market.

Ключові слова: конкурентоспроможність персоналу, ринок праці, інтелектуальний капітал, трудовий потенціал, людський ресурс, робоча сила, саморозвиток.

Key words: staff competitiveness, labor market, intellectual capital, labor potential, human resource, labor force, self-development.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ У ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ ТА ЇЇ ЗВ'ЯЗОК ІЗ ВАЖЛИВИМИ НАУКОВИМИ ЧИ ПРАКТИЧНИМИ ЗАВДАННЯМИ

У сучасних ринкових умовах однією із тенденцій ефективної діяльності є підвищення ролі персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Це пояснюється гуманістичною парадигмою економіки, розвитком теорії людського капіталу, залученням інвестицій у трудовий потенціал. У зв'язку зі збільшенням значущості працівників у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства актуальності набуває проблема конкурентоспроможності персоналу, яка потребує досконалого дослідження.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ, В ЯКИХ ЗАПОЧАТКОВАНО РОЗВ'ЯЗАННЯ ДАНОЇ ПРОБЛЕМИ І НА ЯКІ СПИРАЄТЬСЯ АВТОР, ВИДІЛЕННЯ НЕ ВИРІШЕНИХ РАНІШЕ ЧАСТИН ЗАГАЛЬНОЇ ПРОБЛЕМИ, КОТРИМ ПРИСВЯЧУЄТЬСЯ ОЗНАЧЕНА СТАТТЯ

Значна увага науковців до дослідження трудового потенціалу як важливого ресурсу у ефективній діяльності підприємства сприяла формуванню точки зору відносно актуальності питань, пов'язаних із конкурентоспроможністю персоналу.

Різні аспекти конкурентоспроможності персоналу на ринку трудових ресурсів досліджувались у працях Глевацької Н.М., Коломієць В.М., Овчаренко Г.М., Семікіної М.В., Харун О.А., Цветкової І.І. та інших.

МЕТА СТАТТІ

Метою статті є дослідження та обґрунтування конкурентоспроможності персоналу як складової підвищення ефективної діяльності підприємства.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ ДОСЛІДЖЕННЯ З ПОВНИМ ОБґРУНТУВАННЯМ ОТРИМАНИХ НАУКОВИХ РЕЗУЛЬТАТІВ

Однією з передумов результативного виробництва є раціональне використання персоналу, який розглядається як найважливіший стратегічний чинник, що

сприяє ефективній діяльності підприємства. Оскільки від рівня професіоналізму, кваліфікації та всіх якісних властивостей персоналу залежать конкурентні переваги підприємства на ринку.

Сучасні підходи до розуміння конкурентоспроможності персоналу ґрунтуються на врахуванні того, що вони є вирішальним фактором, який формує конкурентоспроможність підприємства та товару, а також здатності конкурувати на ринку праці та реалізовувати свій потенціал на конкретному підприємстві. Аналіз літературних джерел з питань управління людськими ресурсами показав, що використання терміну "конкурентоспроможність" відносно людини як економічного суб'єкта є достатньо поширеним явищем [7, с. 73]. Однак автори, які зупиняються на аналізі конкурентоспроможності персоналу, далеко не однозначні в своїх формулюваннях:

1) автори Богиня Д.П., Лісогор А.С., Семікіна М.В., Цветкова І.І. конкурентоспроможність персоналу розуміють як сукупність якісних, професійних та вартісних характеристик специфічного товару "робоча сила", що задовольняють вимоги попиту на сучасному ринку праці — змістовний підхід [8; 13]. Підхід не є повним, лише констатує наявність характеристик;

2) конкурентоспроможність персоналу Глевацька Н.М., Цимбал О.І., Грошелева О.Г., Смірнов О.О. розглядають як здатність робочої сили через конкурсний вид трудової діяльності забезпечувати себе умовами для реалізації особистих економічних та соціальних інтересів — функціональний підхід [2; 3; 10]. Недоліком підходу є неповнота характеристик, які забезпечують конкурентоспроможність;

3) Коломієць В.М., Хлопова Т.В., Шабурова А.В. відмічають конкурентоспроможність персоналу як сукупність джерел конкурентних переваг та характеристику ступеня розвитку трудового потенціалу підприємства — порівняльний підхід [5, 14]. Цей підхід не враховує чинник часу.

Виходячи з тверджень, конкурентоспроможність персоналу базується на поєднанні певних ознак (природних, ділових, освітньо-професійних та моральних

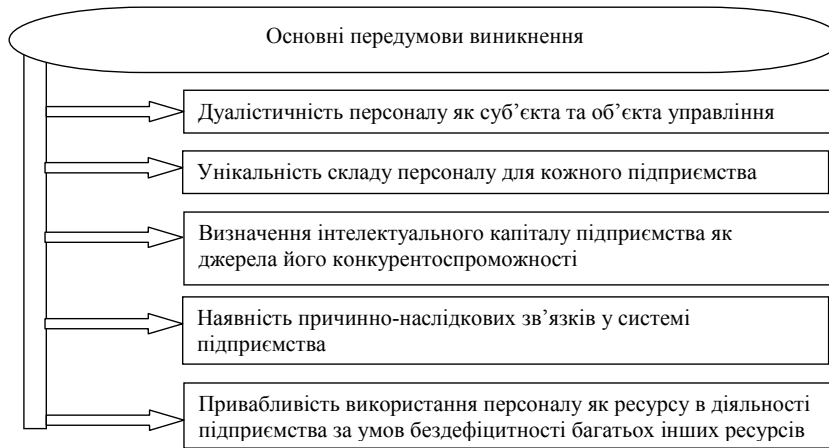


Рис. 1. Передумови виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу

якостей), що відображають сукупність споживчих властивостей робочої сили до ефективної праці у певний проміжок часу, та передумов, що зумовлюють виникнення самого поняття конкурентоспроможності персоналу (рис. 1).

Дуалістичність персоналу як суб'єкта та об'єкта управління характеризується тим, що персонал водночас виступає і як певний унікальний ресурс під час функціонування підприємства, що робить його об'єктом раціонального, цілеспрямованого управлінського впливу, і як суб'єкт управління, адже саме персонал забезпечує гармонійне використання всіх інших ресурсів.

На відміну від інших ресурсів, які є неунікальними за своїм змістом та суттю (можуть бути повністю відтворені), персонал, як ресурс, є унікальним, адже для кожного підприємства різниться за своїм кількісним та якісним складом.

Певною мірою формуванню поняття конкурентоспроможності персоналу сприяло й визнання інтелектуального капіталу підприємства як джерела його конкурентоспроможності.

Інтелектуальний капітал — це майбутнє підприємства, основа його стійкого розвитку [4]. Крім того, інтелектуальний капітал можна визнати основою світової економіки XXI ст. Значною мірою цьому сприяло те, що знання може поширюватися безмежно, не може бути витрачено, може легко бути розосередженим серед значної кількості людей [11].

Аналіз причинно-наслідкових зв'язків підтверджує, що саме персонал є основою для всіх конкурентних переваг. Адже людському капіталу, який формується на основі персоналу підприємства, характерна цінність, що на відміну від інших ресурсів, розвивається самостійно, залучаючи та використовуючи інші ресурси підприємства. Це не зменшує цінності інших ресурсів підприємства та не абсолютизує персонал як фактор функціонування підприємства, оскільки важливими залишаються засоби виробництва, можливості підприємства, доступ до ринків сировини.

Формуванню та функціонуванню поняття конкурентоспроможності персоналу посприяла й привабливість використання персоналу як унікального ресурсу кожного підприємства за умов бездефіцитності інших ресурсів на ринку. Це є наслідком унікальності персоналу та визнання інтелектуального капіталу джерелом конкурентоспроможності підприємства.

Суть полягає у тому, що інші ресурси зазвичай не є дефіцитними на ринку, і тому щодо таких ресурсів не можна розглядати їхню конкурентоспроможність, оскільки вони є, по-перше, неунікальними для різних підприємств, а по-друге, можуть бути порівняно легко імітовані. У ситуації, коли більшість ресурсів є імітованими, враховуючи дуалістичність персоналу як суб'єкта та об'єкта управління водночас (та як на ресурс та певний результат управління), персоналові будуть іманентні певні специфічні риси, які сформують його принципову відмінність від такого ж ресурсу інших учасників ринку, і, зважаючи на значний вплив персоналу на конкурентоспроможність підприємства, сприятимуть привабливості акцентування управлінської уваги на персоналі як на ресурс. Завдяки цьому також можна стверджувати про виникнення поняття конкурентоспроможності персоналу [13, с. 122].

Однак трансформаційні процеси в економіці України, не вирішують всіх проблем формування конкурентного середовища на ринку праці. Причиною цього є корупція, недосконалість законодавства, недостатність кредитних ресурсів.

У зв'язку з цим М. Семикіна пропонує розглядати зміст категорії конкуренції на ринку праці як системну триаду:

Таблиця 1. Структура конкурентоспроможності персоналу підприємства

Складова	Структурні елементи
Демографічна	Вік; стать; сімейний стан; стан здоров'я; національність; рівень фізіологічної та емоційної зрілості
Особистісно-психологічна	Інтелект та ерудиція; дисциплінованість; відповідальність; комунікабельність; активність, завзятість, ініціативність; інноваційність мислення; творчі навички; вмотивованість; схильність до навчання та саморозвитку
Соціокультурна	Загальний рівень культури поведінки та спілкування; соціальний статус; зовнішній вигляд; моральність; ціннісні орієнтири; релігійні уподобання; вміння працювати в колективі
Організаційна	Сезонний характер певних видів роботи; повнота зайнятості впродовж робочого дня; рівень витрат на розвиток персоналу; система мотивації праці та її ефективність
Ринкова	Попит підприємства на працівників певної професії чи кваліфікації; пропозиція необхідної робочої сили; вимоги працівників щодо умов праці та зарплати; доступність альтернативних форм зайнятості; рівень зарплати у інших галузях
Професійна	Наявність професійних компетенцій, визначених для певної посади; якість та інноваційність професійних знань, умінь, навиків; професійний досвід (посадовий та галузевий стаж роботи); професійна перспективність працівника
Функціональна	Продуктивність праці; якість та своєчасність виконання роботи; універсальність та гнучкість; мобільність; адаптивність до змін; організаторський та управлінський хист; здатність до сприйняття професійних навантажень; здатність до самостійних рішень
Освітньо-кваліфікаційна	Рівень освіти; кваліфікація; статус та імідж навчального закладу; знання іноземної мови; додаткова освіта або суміжна професія

Джерело: [6; 12].

1) як боротьбу за обмежений обсяг платоспроможного попиту покупців робочої сили, яка ведеться носіями робочої сили (особами, які шукають роботу) на певних (доступних) сегментах ринку праці;

2) як суперництво між роботодавцями за відбір на ринку праці найдосвідченіших працівників необхідних професій з певним рівнем кваліфікації за прийнятною ціною;

3) як суперництво між найманими працівниками (або особами, які шукають роботу) за одержання такого місця роботи (посади), яке дає змогу на вигідних умовах продажу своєї робочої сили реалізувати свої знання, професійні навички, досвід [9].

Конкурентоспроможність персоналу є комплексною інтегральною властивістю трудового потенціалу, яка має складну структуру. Серед основних складових елементів конкурентоспроможності персоналу підприємства доцільно виділити: демографічну, особистісно-психологічну, соціокультурну, організаційну, ринкову, професійну, функціональну, освітньо-кваліфікаційну складову (табл. 1).

Враховуючи структурні елементи, виділяють три рівні конкурентоспроможності працівників: високий, середній, низький.

Високий рівень конкурентоспроможності персоналу досягається при розвиненості компонентів трудового потенціалу працівника (особистісно-психологічного, професійного, освітньо-кваліфікаційного, організаційного), коли потенціал практично відповідає повністю всім вимогам виробництва і, як наслідок, працівник не боїться залишитися без роботи.

Середній рівень конкурентоспроможності характерний персоналу, який має часткову відповідність розвиненості компонентів трудового потенціалу встановленим вимогам, і за результатами самооцінки конкурентоспроможності, у працівників менше впевненості у стабільності своєї зайнятості.

Низький рівень конкурентоспроможності притаманний працівникам, що мають по якомусь з компонентів або водночас за кількома компонентами неприпустимо низький рівень розвитку у порівнянні з необхідним [14].

Отже, важливе значення має конкурентоспроможність працівників і на особистісному рівні. Чим вищою вона є, тим більші у працівника можливості вибору на ринку праці. Адже, виходячи на ринок праці для залучення робочої сили відповідної якості, роботодавець (покупці) мають за мету примноження власного доходу із залученням працівників на найвигідніших умовах. Водночас продавці робочої сили (наймані працівники) намагаються одержати роботу та винагороду за неї відповідно до кількості, якості і складності праці, відшкодувати втрачені трудовозусилля, талант, знання, вміння і трудові навички, проявлену майстерність, одержати певний соціальний захист [1].

Незважаючи на значну доцільність саморозвитку персоналу, у країні існують певні перешкоди, що погіршуються цей процес:

1) відсутність соціально-економічної державної підтримки відносно стимулювання національних підприємців до реалізації соціальних проектів, головною метою яких є подолання бідності населення шляхом удосконалення умов збільшення трудового потенціалу, самовдосконалення та підвищення зайнятості населення;

2) зменшення кількості підприємств, що займаються впровадженням інновацій. Така діяльність призводить до зменшення можливостей підвищувати кваліфікацію працівників, набувати досвіду роботи; спричи-

Таблиця 2. Характерні риси конкурентоспроможності персоналу

Риса	Характеристика
Відносність	Характеристики персоналу підприємства при визначенні його конкурентоспроможності мають бути порівняні не з будь-яким постійним еталоном і не з цими ж характеристиками минулих періодів, а з аналогічними характеристиками конкурентів
Динамічність	Конкурентоспроможність персоналу підприємства може змінюватися у часі навіть без зусиль з боку підприємства, причому такі зміни можуть носити безперервний характер внаслідок змін у зовнішньому середовищі підприємства. Навіть за умов сталості об'єктивних характеристик персоналу підприємства його конкурентоспроможність змінюватиметься, причому вона може як підвищуватися, так і знижуватися за різних умов зовнішнього середовища, але більш вірогідним є її зниження
Цільовий характер	Конкурентоспроможність персоналу підприємства пов'язана із цілями підприємства та залежить від стану зовнішнього середовища. Один й той же персонал може бути конкурентоспроможним при досягненні одних цілей або за умов стабільного зовнішнього середовища та неконкурентоспроможним за умов мінливого зовнішнього середовища
Дуалістичність розуміння	Проявляється в тому, що має одночасний подвійний зміст: конкурентоспроможність персоналу представляє собою й сукупність об'єктивних рис персоналу, й характеристику його здатності забезпечувати конкурентоспроможність підприємства
Причинно-наслідкова замкнутість	Є наслідком дуалістичності і проявляє себе в тому, що конкурентоспроможність персоналу, як його характеристика, сама себе підтримує. Сукупність об'єктивних рис персоналу дозволяє реалізувати конкурентоспроможність персоналу як можливість забезпечення конкурентоспроможності підприємства
Неповна залежність від підприємства	Деякі характеристики персоналу (наприклад, кваліфікація та вмотивованість), прямо не залежать від рішень, які приймаються керівництвом підприємства, або, принаймні залежать досить опосередковано та в довгостроковому періоді. Тому підвищувати їх або навіть стимулювати їхнє підвищення можна тільки опосередковано. З іншого боку, оскільки принципово конкурентоспроможність персоналу є відносною, то будь-які зміни у зовнішньому середовищі незалежно від зусиль керівництва підприємства можуть сприяти зміні конкурентоспроможності персоналу

Джерело: [12; 13].

няється скорочення попиту на інтелектуальну працю, пов'язану із впровадженням нововведень;

3) погіршується мотиваційна сфера. Виникає суперечність твердження про працю як форму людського існування, саморозвитку та самовираження, засобу функціонування. Причиною цього є низька ціна робочої сили;

4) істотна соціальна, економічна та політична нестабільність у державі, є наслідком регулярних змін законодавства, умов господарювання та оподаткування, що негативно впливає на процес розширення зайнятості.

Розглядаючи конкурентоспроможність персоналу підприємства як його об'єктивну характеристику, доцільно також звернути увагу на її характерні риси, що визначають специфіку її оцінки, формування (табл. 2).

На думку Харун О., характеристики конкурентоспроможності персоналу підприємства представляють не тільки суто теоретичний інтерес, а мають бути взяті до уваги у процесі здійснення управлінського впливу на формування конкурентних переваг трудового потенціалу підприємства [12].

Тому вищезазначене підтверджує те, що є тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю підприємства і безпосередньо конкурентоспроможністю персоналом.

ВИСНОВКИ З ПРОВЕДЕНОГО ДОСЛІДЖЕННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ РОЗВІДОК У ДАНОМУ НАПРЯМІ

У теперішньому розвитку ринкових відносин основним чинником забезпечення ефективності під-

приємств є конкурентоспроможний персонал. Конкурентоспроможним персоналом є результативна взаємодія природних, ділових, освітньо-професійних, моральних та соціальних якостей працівника для наповнення потреб ринку якісними товарами та послугами, що впливають на ефективну діяльність підприємства. Тому підвищення конкурентоспроможності персоналу має бути головною метою, до якої повинні прагнути і працівники, і підприємства, на яких вони працюють. Розвиток практичних навиків, набуття досвіду роботи здійснюється об'єктивно, тому для підвищення конкурентоздатності всі працівники мають прагнути удосконалити свої знання і вміння. Адже у розвитку конкурентоспроможності персоналу найважливіше місце — навчання персоналу, бо воно є джерелом поліпшення рівня професійної компетентності працівника. Таким чином, підприємствам доцільно сприяти постійному розвитку найманих працівників. Можливість розвиватися активніше за своїх конкурентів є його соціальною, стратегічною та економічною перевагою. Успішний розвиток персоналу потребує використання результативних заходів, направлених на формування та активізацію знань і можливостей, які необхідно враховувати у разі планування кадрової стратегії та обґрунтуванні кадрової політики.

Література:

1. Галаз Л.В. Роль конкурентоспроможного трудового потенціалу в інноваційному розвитку підприємства. Вісник Національного університету "Львівська політехніка". 2008. С. 162—169.
2. Глевацька Н.М. Конкурентоспроможність робочої сили регіону: методологія та напрями забезпечення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01. Київ, 2006. 22 с.
3. Грошелева О.Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Дніпропетровськ, 2008. 17 с.
4. Касьянова Д.С., Белікова К.В. Інтелектуальний капітал як фактор розвитку корпоративних структур. Прометей. Донецьк: ТОВ "Юго-Восток", 2005. Вип. 1 (16). С. 213—217.
5. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.04. Запоріжжя, 2008. 16 с.
6. Мартинюк Н. Концептуальні підходи до трактування сутності конкурентоспроможності персоналу підприємства. Міжнародний науковий журнал "Економічний дискурс". 2016. Вип. 2. С. 15—28.
7. Овчаренко Г.М., Завойських Ю.А. Конкурентоспроможність персоналу: поняття та ознаки. Актуальні проблеми економічного і соціального розвитку регіону. 2010. С. 72—74.
8. Семикіна М.В. Соціально-економічна мотивація конкурентоспроможності у сфері праці: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.09.01. Київ, 2004. 32 с.
9. Семикіна М. Філософія мотивації праці в умовах формування конкурентних відносин. Україна: аспекти праці. 2004. № 4. С. 33—37.
10. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: 08.00.07. Київ, 2007. 20 с.
11. Тоффлер Э. Метаморфозы власти: Знание, богатство и сила на пороге XXI века: пер. с англ. Москва: ООО "Издательство АСТ", 2002. 670 с.
12. Харун О. Конкурентоспроможність персоналу підприємства в контексті розвитку трудового потенціалу. Міжнародний науковий журнал. Економіка суб'єктів господарювання. 2016. № 4. С. 62—73.

13. Цветкова І.І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства. Культура народів Причорномор'я. 2006. № 88. С. 119—125.

14. Шабурова А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации: монография. Новосибирск: СГГА, 2007. 179 с.

References:

1. Halaz, L. V. (2008), "The role of competitive labor potential in the innovative development of the enterprise", Bulletin of the National University "Lviv Polytechnic", pp. 162—169.
2. Hlevatska, N. M. (2006), "Competitiveness of the region's workforce: methodology and lines of support", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics and social policy, National Academy of Sciences of Ukraine, Council for the Study of Productive Forces of Ukraine, Kyiv, Ukraine.
3. Hroshcheva, O. H. (2008), "Competitiveness of the management staff of coal mines", Ph.D. Thesis, Economics and enterprise management (by type of economic activity), National Mining University, Dnipropetrovsk, Ukraine.
4. Kasianova, D. S. and Belikova, K.V. (2005), "Intellectual capital as a factor in the development of corporate structures", Prometheus, no. 1 (16), pp. 213—217.
5. Kolomiets, V. M. (2008), "Development of competitiveness of the personnel of machine-building enterprises", Ph.D. Thesis, Economics and enterprise management (by type of economic activity), Classical Private University, Zaporozhye, Ukraine.
6. Martyniuk, N. (2016), "Conceptual approaches to interpreting the essence of competitiveness of the personnel of the enterprise", International Journal of Economic Discourse, no. 2, pp. 15—28.
7. Ovcharenko, H. M. and Zavoiskykh, Yu. A. (2010), "Staff Competitiveness: Concepts and Signs", Actual problems of economic and social development of the region, pp. 72—74.
8. Semykina, M. V. (2004), "Socio-economic motivation of competitiveness in the sphere of work", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics and social policy, National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Demography and Social Research, Kyiv, Ukraine.
9. Semykina, M. (2004), "Philosophy of work motivation in the conditions of formation of competitive relations", Ukraine: aspects of work, vol. 4, pp. 33—37.
10. Smirnov, O. O. (2007), "Increasing the competitiveness of industrial enterprises staff", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economy and politics, National Academy of Sciences of Ukraine, Institute of Demography and Social Research, Kyiv, Ukraine.
11. Toffler, E., (2002), Metamorfozy vlasty: Znanye, bohatstvo y syla na porohe XXI veka [Metamorphoses of power: Knowledge, wealth and power on the threshold of the 21st century], LLC "Publishing house AST", Moscow, Russia.
12. Kharun, O. (2016), "Competitiveness of the personnel of the enterprise in the context of development of labor potential", International scientific journal. Business entities economy, vol. 4, pp. 62—73.
13. Tsvietkova, I. I. (2006), "Competitiveness of personnel: the essence and place in ensuring the competitiveness of the enterprise", Culture of the peoples of the Black Sea, vol. 88, pp. 119—125.
14. Shaburova, A. V. (2007), Vosproyvodstvo trudovoho potentsyala rabotnykov v systeme povysheniya kvalyfykatsyy [Reproduction of the labor potential of workers in the continuing education system], SSGA, Novosibirsk, Russia.

Стаття надійшла до редакції 17.01.2020 р.