

УДК 338.2

DOI: 10.31891/2307-5740-2021-298-5(2)-23

ШЕЛЕСТ Є.О.

ORCID ID: 0000-0002-1048-6214

e-mail: shelestye@gmail.com

ДАНІЛКОВА А. Ю.

ORCID ID: 0000-0002-6936-8933

e-mail: anastasiadanilkova@gmail.com

Хмельницький національний університет

ФОРМУВАННЯ ДЕФІНІЦІ ПОНЯТТЯ «КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА»

У статті з'ясовано, що дослідження вітчизняних науковців здебільшого присвячені вивченню конкурентоспроможності робочої сили на макрорівні. Водночас проблемою окремого підприємства у конкурентному середовищі є підвищення власної конкурентоспроможності, а також нарощення конкурентоспроможності його персоналу. Визначено, що існує тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю продукції та безпосередньо конкурентоспроможністю персоналу підприємства. Конкурентоспроможність персоналу є складовою частиною конкурентоспроможності підприємства. Керівництво підприємства переважно не приділяють достатньої уваги розвитку конкурентоспроможності персоналу як складової конкурентоспроможності підприємства. Узагальнено визначення сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу», що є найбільш повним та універсальним, придатним до застосування для суб'єктів економіки різного рівня та форми власності, у будь-якому часовому проміжку, враховує динамічність, багатоаспектність та поліструктурність конкурентоспроможності персоналу.

Ключові слова: конкурентоспроможність, конкурентоспроможність персоналу, конкурентоспроможність підприємства, управління персоналом.

IEVGENIJA SHELEST, ANASTASIJA DANILKOVA

Khmelnitskyi National University

FORMATION OF THE "ENTERPRISE STAFF COMPETITIVENESS" CONCEPT DEFINITION

An analytical review of existing approaches to the definition of "staff competitiveness" is performed in the article. In addition, the actual interpretation of the essence of this concept is also formed.

The research of domestic scientists is mainly devoted to the study of labor competitiveness at the macro level. At the same time, the problem of an individual enterprise in a competitive environment is to increase its own competitiveness, as well as increase the competitiveness of its staff. There is a close relationship between the competitiveness of products and the direct competitiveness of the company's staff is defined. Competitiveness of staff is an integral part of the competitiveness of the enterprise. The company's management mostly does not pay enough attention to the development of staff competitiveness as a component of enterprise competitiveness.

We have formed that the staff competitiveness is a dynamic complex integrated set of its real and potential quantitative and qualitative characteristics and competitive advantages, its ability to apply and implement them in the present and future through the prism of compliance with the needs of society, enterprise and own needs.

We believe that this definition is the most complete and universal, suitable for use by economic entities of different levels and forms of ownership, at any time. In our interpretation, we take into account the dynamism, multifaceted and multi-structured competitiveness of staff.

Keywords: competitiveness, staff competitiveness, competitiveness of the enterprise, personnel management.

Постановка проблеми у загальному вигляді

та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями

В сучасних умовах емерджентності економіки підприємства, націлені на ефективну діяльність, потребують висококваліфікованих кадрів. Фахівці мають володіти необхідними навичками та вміннями, які забезпечать ефективність виробничого та управлінського процесу в межах підприємства.

Високий рівень конкурентоспроможності працівників не лише є однією з умов ефективної діяльності організації, а й забезпечує його власникам певний рівень особистої економічної безпеки та соціальної стійкості. Ефективно функціонуючі, конкурентоспроможні підприємства – запорука економічного добробуту держави, що своєю чергою є фундаментальною основою її соціальної та економічної безпеки.

Таким чином, здатність залучати та утримувати людські ресурси необхідної кваліфікації один з ключових чинників успішного розвитку. Рівень розвитку організації, впізнаваність бренду, його імідж, організаційна культура сприяють залученню людських ресурсів, а також дозволяють утримувати співробітників, зменшуючи плинність кадрів. У зв'язку з цим виникає необхідність детального вивчення теоретико-методичних основ управління персоналом підприємства як чинника його конкурентоспроможності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Результати дослідження конкурентоспроможності персоналу підприємства представлено в наукових працях багатьох вітчизняних та закордонних науковців та практиків, серед них: Д. Богиня, Н. Глевацка, О. Грішнова, Н. Дудіна, Л. Лісогор, М. Семикіна, І. Адизес, М. Армстронга, М. Портер, А. Маршалл, Р. Акофф, Р. Беннет, П. Друкер, Дж. Коул, П. Райт, Д. Торрінгтон та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується стаття.

Незважаючи на значну кількість наукових та науково-популярних робіт, присвячених загальнотеоретичним питанням конкурентоспроможності персоналу підприємств, організацій, нині немає цілісної науково-методологічної основи забезпечення конкурентоспроможності суб'єктів господарювання, відсутнє загальноприйняте визначення категорії «конкурентоспроможність персоналу».

Формулювання цілей статті

Метою статті є формування універсальної комплексної дефініції поняття «конкурентоспроможність персоналу підприємства».

Виклад основного матеріалу.

У будь-якій галузі чи сфері діяльності одним із головних факторів комерційного успіху є конкурентоспроможність. На сьогодні конкурентоспроможність підприємства, нарівні з технологіями та способами організації виробництва, визначає забезпеченість підприємства висококваліфікованим людським ресурсом, ступінь мотивації персоналу, а також організаційні структури та форми роботи, що дозволяють досягнути високого рівня ефективної діяльності.

У науковій літературі конкурентоспроможність трактується зазвичай, як здатність певного об'єкта чи суб'єкта перевершити конкурентів у заданих умовах.

Автори юридичної енциклопедії трактують, конкуренцію (пізньолат. – змагання, суперництво, від лат. – стикатися, суперничати, змагатися), як економічне суперництво між відокремленими товаровиробниками за задоволення своїх інтересів, вигідні умови виробництва та збуту товарів з метою одержання більш високого прибутку, а також змагальність підприємств, коли їх самостійні дії обмежують можливості кожного з них впливати на загальні умови реалізації товарів на ринку і стимулюють виробництво необхідної споживачеві продукції [1].

Згідно з Українською малою енциклопедією, конкуренція – це суперництво, головне в господарсько-торговельній сфері [2].

Відповідно до Закону України «Про захист економічної конкуренції» економічна конкуренція (конкуренція) – змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначати умови обороту товарів на ринку [3].

А. Сміт у своїй науковій праці «Дослідження про природу і причину багатства народів» (1776 р.) трактує конкуренцію як чесне, без змови, суперництво, що ведеться між продавцями (або покупцями) за найбільш вигідні умови продажу товару [4].

М. Портер складний процес конкуренції пояснює через взаємодію п'яти основних сил: суперництва вже існуючих на ринку конкурентів; появи нових конкурентів; появи нових конкурентоздатних товарів (замінників); конкурентною здатністю постачальників (продавців); можливостями покупців [5].

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 [6].

Серед досліджень конкурентоспроможності у сфері праці в Україні слід виокремити наукові роботи групи вчених під керівництвом Д. Богині. Ними визначено категорію «конкурентоспроможність робочої сили», місце конкурентоспроможності праці у системі соціально-трудових відносин, основні умови та фактори формування конкурентоспроможності робочої сили [11].

Конкурентоспроможність робочої сили ними розглядається як сукупність якісних та кількісних характеристик специфічного товару «робоча сила», які забезпечують задоволення конкретних потреб роботодавців, у тому числі державних підприємств, у працівниках певної кваліфікації [11].

Конкурентоспроможність персоналу – це складна економічна категорія, що визначає здатність працівників генерувати ідеї, розробляти й швидше за конкурентів впроваджувати інновації, якнайкраща відповідність вимогам роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, спроможність найкращим чином докладати особистісні, професійні та ділові якості й повною мірою реалізувати власний потенціал, а також вміння ефективно виконувати управлінські функції та своєчасно приймати рішення [7].

В. М. Коломієць трактує конкурентоспроможність персоналу як сукупність джерел конкурентних переваг і самих переваг персоналу підприємства та здатність персоналу реалізувати власні конкурентні переваги, що задовольняє одночасно потреби суспільства, підприємства та працівника [7].

О. Смірнов вважає, що конкурентоспроможність персоналу – це сукупність природних, освітньо-професійних, ділових та моральних якостей працівників, що найбільше користуються попитом у певний період ринкової кон'юнктури, що дозволяють якісно виконувати поставлені трудові завдання і в умовах

конкуренції досягати кращої реалізації інтересів роботодавця та потреб персоналу [9].

М. В. Семикіна пропонує розглядати фактори формування конкурентоспроможності персоналу на глобальному, міжнародному, макроекономічному, мезоекономічному та мікроекономічному рівнях [10].

Конкурентоздатність робочої сили М. В. Семикіною визначається як системна тріада [10]:

– по-перше, як сукупність якісних і вартісних характеристик робочої сили, які мають попит на певному сегменті ринку праці у певний період;

– по-друге, як співвідношення корисного ефекту від споживання робочої сили (доходу, прибутку, доданої вартості) та її ціни, адекватної загальної суми витрат на підготовку, придбання, використання, відтворення та розвиток робочої сили;

– по-третє, як здатність конкретного працівника за умов ринкової кон'юнктури відповідати попиту роботодавця, критеріям та мінливим вимогам ринку праці щодо професійно-освітнього рівня, кваліфікації, віку, статі, ділових та особистих якостей порівняно з відповідними характеристиками інших працівників, які теж пропонують себе на ринку праці [10].

У дослідженнях О. Грішної конкурентоспроможність робочої сили охарактеризовано як «відповідність якості робочої сили вимогам ринку, можливість перемагати у конкуренції на ринку праці, тобто повною мірою порівняно з іншими кандидатами, задовольняти вимоги роботодавців за рівнем знань, умінь, навичок, особистих якостей» [12].

Л. Лісогор розвиває положення теорії конкуренції на основі розробки адекватного категоріального апарату та адаптації його для аналізу процесів у сфері праці; досліджує сутність та місце категорії «конкурентне середовище на ринку праці» у системі економічних категорій [13].

У дослідженнях Н. Глевацької розглянуті та поглиблені підходи до вивчення конкурентоспроможності, як можливості робочої сили регіону в умовах трансформації економіки України. Конкурентоспроможну робочу силу Н. Глевацька представляє як об'єкт та сполучний елемент сучасної системи управління людськими ресурсами [14].

О.І. Цимбал та окремі інші науковці, вважають, що конкурентоспроможність – це заснована на певному рівні розвитку її властивостей здатність забезпечувати собі реалізацію особистих економічних і соціальних інтересів через конкретний суспільно припустимий вид трудової діяльності [15].

Н.В. Дудіна трактує конкурентоспроможність як можливість забезпечувати реалізацію особистих економічних та соціальних інтересів через суспільно прийнятний вид трудової діяльності [16].

На думку Е. Г. Грошелевої, конкурентоспроможність персоналу є здатністю робочої сили реалізувати сукупність особистих, професійних та ділових якостей та задовольнити вимоги роботодавців [17].

Р. А. Фатхутдінов застосовує порівняльний підхід до розуміння конкурентоспроможності персоналу, зокрема управлінського, визначаючи конкурентоспроможність працівника як його перевагу у порівнянні із іншим працівником, що характеризується умінням розробити систему забезпечення конкурентоспроможності підприємства та управляти колективом. Фактично, у такому разі конкурентоспроможність персоналу також визначається на основі певних його якостей, тільки склад таких якостей може різнитися [18].

О. Ю. Славгородська та В. Г. Щербак розглядають конкурентоспроможність персоналу підприємства, як його здатність реалізувати наявні в нього конкурентні переваги таким чином, щоб сприяти просуванню підприємства на кращу, порівняно із іншими суб'єктами конкуренції, на даному ринку конкурентну позицію [19].

Схему основних підходів до визначення сутності понять «конкуренція, «конкурентоспроможний персонал» та узагальнене визначення «конкурентоспроможності персоналу» представлено на рис. 1.1.

Як бачимо, дослідження вітчизняних науковців здебільшого присвячені вивченню конкурентоспроможності робочої сили на макrorівні. Водночас проблемою окремого підприємства у конкурентному середовищі є підвищення власної конкурентоспроможності, а також нарощення конкурентоспроможності його персоналу. Вважаємо, що існує тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю продукції та безпосередньо конкурентоспроможністю персоналу підприємства. Погоджуємося з дослідниками, які переконують, що конкурентоспроможність персоналу є складовою частиною конкурентоспроможності підприємства [7].

На жаль, підприємства переважно не приділяють достатньої уваги розвитку конкурентоспроможності персоналу як складової конкурентоспроможності підприємства, а віддають перевагу інвестиціям у нові технології та обладнання [7].

Тому, враховуючи проведений аналітичний огляд існуючих наукових підходів до трактування сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу», нами було сформовано власне узагальнене визначення. На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу – це динамічна комплексна інтегральна сукупність реальних та потенційних кількісно-якісних характеристик та конкурентних переваг персоналу, а також здатність персоналу їх застосовувати та реалізувати у теперішньому та майбутньому часі через призму відповідності вимогам і потребам суспільства, підприємства та власним потребам тощо.

Вважаємо, таке визначення найбільш повним та універсальним, придатним до застосування для суб'єктів економіки різного рівня та форми власності, у будь-якому часовому проміжку. У запропонованому нами трактуванні, враховано динамічність, багатоаспектність та поліструктурність конкурентоспроможності персоналу.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі

Таким чином, за результатами аналітичного огляду наукових підходів до трактування сутності поняття «конкурентоспроможність персоналу» ми дійшли таких висновків.

Дослідження вітчизняних науковців здебільшого присвячені вивченню конкурентоспроможності робочої сили на макрорівні. Водночас проблемою окремого підприємства у конкурентному середовищі стає підвищення власної конкурентоспроможності та нарощування її важливої складової – конкурентоспроможності персоналу суб'єкта господарювання.



Рис. 1. Основні підходи до визначення сутності понять «конкуренція», «конкурентоспроможний персонал» та узагальнення трактування конкурентоспроможності персоналу

Джерело: узагальнено авторами на основі [1–19]

Існує тісний взаємозв'язок між конкурентоспроможністю продукції та безпосередньо конкурентоспроможністю персоналу підприємства. Конкурентоспроможність персоналу є складовою частиною конкурентоспроможності підприємства. Керівництво підприємства переважно не приділяють достатньої уваги розвитку конкурентоспроможності персоналу як складової конкурентоспроможності підприємства.

На нашу думку, конкурентоспроможність персоналу – це динамічна комплексна інтегральна сукупність реальних та потенційних кількісно-якісних характеристик та конкурентних переваг персоналу, а також здатність персоналу їх застосовувати та реалізувати у теперішньому та майбутньому часі через призму відповідності вимогам і потребам суспільства, підприємства та власним потребам.

Вважаємо, таке визначення найбільш повним та універсальним, придатним до застосування для суб'єктів економіки різного рівня та форми власності, у будь-якому часовому проміжку. У запропонованому нами трактуванні, враховано динамічність, багатоаспектність та поліструктурність конкурентоспроможності персоналу.

З метою забезпечення формування та реалізацію ефективних механізмів, інструментів, методів та підходів до управління конкурентоспроможністю персоналу підприємства важливо розуміти найсуттєвіші характеристики, що пов'язані з цим поняттям. Тому подальшого вивчення потребують чинники формування та напрями підвищення конкурентоспроможності персоналу, складові конкурентоспроможності персоналу тощо.

Література

1. Конкуренція // Юридична енциклопедія : [у 6 т.] / ред. кол. Ю. С. Шемшученко (відп. ред.) [та ін.]. – К. : Українська енциклопедія ім. М. П. Бажана, 2001. – Т. 3 : К – М. – 792 с. – ISBN 966-7492-03-6.
2. Конкуренція // Українська мала енциклопедія : 16 кн. : у 8 т. / проф. Є. Онацький. – Накладом Адміністрації УАПЦ в Аргентині. – 1960. – Т. 3, кн. VI : Літери Ком – Ле. – С. 703.
3. Конкуренція Закон України “Про захист економічної конкуренції від 11.01.2001 р. // Голос України. – 2001. – № 1.
4. Porter, Micheal E. and Kramer, Mark R. (2006) «Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility», Harvard Business Review, December 2006, pp. 78–92.
5. Сміт А. Багатство народів. Дослідження про природу та причини добробуту націй / пер. Олександра Васильєва. — К.: Наш Формат, 2018. — 722 с. — ISBN 978-617-7552-14-6.
6. Бучинська Т. В. Конкурентоспроможність персоналу як основний чинник підвищення ефективності діяльності підприємства / Т. В. Бучинська // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія : Міжнародні економічні відносини та світове господарство. – 2016. – Вип. 10(1). – С. 74-77. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumtevcg_2016_10%281%29__18.
7. Коломієць В. М. Місце конкурентоспроможності персоналу в системі трудових відносин підприємства// Економіка та підприємництво. Держава та регіони – 2006. – №4. – С. 169-172.
8. Климчук, А. О. Вплив факторів на формування та підвищення конкурентоспроможності персоналу підприємства / А. О. Климчук // Науковий вісник Ужгородського національного університету : серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство / голов. ред. М.М. Палінчак. – Ужгород : Видавничий дім «Гельветика», 2016. – Вип. 7, Ч. 2. – С. 6–9.
9. Смірнов О.О. Діагностика конкурентоспроможності персоналу в системі управління інноваційною діяльністю підприємства//Управління інноваційним процесом в Україні: проблеми, перспективи, ризики: Збірник наук. пр. – Видавництво нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2007. – С.566-572.
10. Семикіна М. В. Мотивація конкурентоспроможності праці: теорія і практика регулювання / М. В. Семикіна . – Кіровоград: ПіК, 2003. – 426с.
11. Богиня Д.П. Концептуальні підходи до визначення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 1999. – № 6. – С. 3–8.
12. Грішнова О. А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівника в процесі інвестування в людський капітал // Конкурентоспроможність у сфері праці. Економіка праці та соціальної сфери: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАН України, 2001. – С. 117–126
13. Лісогор Л. С. Формування конкурентоспроможної робочої сили на ринку праці України // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – К.: Ін-т економіки НАНУ, 2001. – С. 30–40.
14. Глевацька Н. М. Стратегія забезпечення зростання конкурентоспроможності робочої сили на підприємстві // Управління людськими ресурсами: проблеми теорії та практики. – К.: КНЕУ, 2005. – С. 25–30.
15. Цимбал О. І. Незайняте населення України: оцінка та напрями забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук : спец.08.09.01 / О. І. Цимбал. – К., 2000. – 20 с.
16. Дудіна Н. В. Зарубіжний досвід урахування конкурентоспроможності робочої сили в системі оплати праці / Н. В. Дудіна // Конкурентоспроможність у сфері праці: Зб. наук. праць. – К. : Ін-т економіки, 2001. – С. 83–88.
17. Грошелева О. Г. Врахування впливу людського фактору при оцінці інвестиційної привабливості підприємства / О. Г. Грошелева // «Методологія та практика менеджменту на порозі XXI століття: загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти» : Матеріали III Міжнародної науково-практичної конференції. – Полтава: ПУСКУ, 2006. – С. 74-75.
18. Фатхутдинов Р. А. Стратегический маркетинг / Р.А. Фатхутдинов. – Спб. : Питер, 2002. – 448 с.
19. Славгородська О. Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О. Ю. Славгородська, В. Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ: Серія економічна. – 2005. – № 8 – С. 94-101.

References

1. Konkurentsia // Yurydychna entsyklopediia : [u 6 t.] / red. kol. Yu. S. Shemshuchenko (vidp. red.) [ta in.]. – K. : Ukrainska entsyklopediia im. M. P. Bazhana, 2001. – T. 3 : K – M. – 792 s. – ISBN 966-7492-03-6.
2. Konkurentsia // Ukrainska mala entsyklopediia : 16 kn. : u 8 t. / prof. Ye. Onatskyi. – Nakladom Administratury UAPT's v Arhentyini. – 1960. – T. 3, kn. VI : Litery Kom – Le. – S. 703.
3. Konkurentsia Zakon Ukrainy “Pro zakhyst ekonomichnoi konkurentsii vid 11.01.2001 r. // Holos Ukrainy. – 2001. – № 1.
4. Porter, Micheal E. and Kramer, Mark R. (2006) «Strategy and Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility», Harvard Business Review, December 2006, pp. 78–92.
5. Smit A. Bahatstvo narodiv. Doslidzhennia pro pryrodu ta prychny dobrobutu natsii / per. Oleksandra Vasyli'eva. — K.: Nash Format, 2018. — 722 s. — ISBN 978-617-7552-14-6.

6. Buchynska T. V. Konkurentospromozhnist personalu yak osnovnyi chynnyk pidvyshchennia efektyvnosti diialnosti pidpriemstva / T. V. Buchynska // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu. Seriya : Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo. – 2016. – Vyp. 10(1). – S. 74-77. – Rezhym dostupu: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvuumevcg_2016_10%281%29_18.
7. Kolomiets V. M. Mistse konkurentospromozhnosti personalu v systemi trudovykh vidnosyn pidpriemstva // Ekonomika ta pidpriemnytstvo. Derzhava ta rehiony – 2006. – №4. – S. 169-172.
8. Klymchuk, A. O. Vplyv faktoriv na formuvannia ta pidvyshchennia konkurentospromozhnosti personalu pidpriemstva / A. O. Klymchuk // Naukovyi visnyk Uzhhorodskoho natsionalnoho universytetu : seriya: Mizhnarodni ekonomichni vidnosyny ta svitove hospodarstvo / holov. red. M.M. Palinchak. – Uzhhorod : Vydavnychiy dim «Helvetyka», 2016. – Vyp. 7, Ch. 2. – S. 6–9.
9. Smirnov O.O. Diahnostyka konkurentospromozhnosti personalu v systemi upravlinnia innovatsiinoiu diialnistiu pidpriemstva/Upravlinnia innovatsiynym protsesom v Ukraini: problemy, perspektyvy, ryzyky: Zbirnyk nauk. pr. – Vydavnytstvo nats. Un-tu «Lvivska politekhnika», 2007. – S.566-572.
10. Semykina M. V. Motyvatsiia konkurentospromozhnosti pratsi: teoriia i praktyka rehuliuвання / M. V. Semykina. – Kirovohrad: PiK, 2003. – 426s.
11. Bohynia D.P. Kontseptualni pidkhody do vyznachennia konkurentospromozhnosti robochoi syly na rynku pratsi // Ukraina: aspekty pratsi. – 1999. – № 6. – S. 3–8.
12. Hrishnova O. A. Formuvannia yakosti robochoi syly ta konkurentospromozhnosti pratsivnyka v protsesi investuvannia v liudskyi kapital // Konkurentospromozhnist u sferi pratsi. Ekonomika pratsi ta sotsialnoi sfery: Zb. nauk. prats. – K.: In-t ekonomiky NAN Ukrainy, 2001. – S. 117–126
13. Lisohor L. S. Formuvannia konkurentospromozhnoi robochoi syly na rynku pratsi Ukrainy // Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: Zb. nauk. prats. – K.: In-t ekonomiky NANU, 2001. – S. 30–40.
14. Hlevatska N. M. Stratehiiia zabezpechennia zrostannia konkurentospromozhnosti robochoi syly na pidpriemstvi // Upravlinnia liudskymy resursamy: problemy teorii ta praktyky. – K.: KNEU, 2005. – S. 25–30.
15. Tsymbal O. I. Nezainiate naselennia Ukrainy: otsinka ta napriamy zabezpechennia konkurentospromozhnosti na rynku pratsi : avtoref. dys. na zdobuttia nauk. stupenia kand. ekon. nauk : spets.08.09.01 / O. I. Tsymbal. – K., 2000. – 20 s.
16. Dudina N. V. Zarubizhnyi dosvid urakhuvannia konkurentospromozhnosti robochoi syly v systemi oplaty pratsi / N. V. Dudina // Konkurentospromozhnist u sferi pratsi: Zb. nauk. prats. – K. : In-t ekonomiky, 2001. – S. 83–88.
17. Hrosheleva O. H. Vrakhuvannia vplyvu liudskoho faktoru pry otsintsi investytsiinoi pryvabyvosti pidpriemstva / O. H. Hrosheleva // «Metodolohiia ta praktyka menedzhmentu na porozhi KhKhI stolittia: zahalnodержavni, haluzevi ta rehionalni aspekty» : Materialy III Mizhnarodnoi naukovy-praktychnoi konferentsii. – Poltava: PUSKU, 2006. – S. 74-75.
18. Fatkhutynov R. A. Stratehycheskyi marketynh / R.A. Fatkhutynov. – Spb. : Pyter, 2002. – 448 s.
19. Slavhorodska O. Yu. Klasyfikatsiia konkurentnykh perevah personalu pidpriemstva / O. Yu. Slavhorodska, V. H. Shcherbak // Naukovi pratsi DonNTU: Seriya ekonomichna. – 2005. – № 8 – S. 94-101.

Надійшла / Paper received : 11.08.2021

Надрукована/Printed : 04.10.2021