

Управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності

*Мурський Дмитро¹, Фак Денис², Біляк Тарас³,
Білик Володимир-Любомир⁴, Тесля Степан⁵*

Опубліковано	Секція	УДК
10.03.2023	Економіка	338.45.65

DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.7730883>

Ліцензовано за умовами Creative Commons BY 4.0 International license

Анотація. Конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств має вирішальне значення для їхнього успіху на ринку. Однак непередбачуваний і мінливий характер бізнес-середовища, що характеризується різними формами невизначеності створює значні труднощі в управлінні трудовим потенціалом підприємств. Стаття присвячена управлінню конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності. У статті описано фактори, які можуть впливати на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств, визначено напрями підвищення ефективності управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств та напрямки підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу за рахунок інновацій у сфері менеджменту трудових ресурсів. Також описано фінансові заходи для оновлення урядової політики збереження і розвитку трудового потенціалу. Доведено, що у часи невизначеності підприємствам для забезпечення кадрової безпеки необхідно вносити корективи у кадрову стратегію і механізми управління персоналом у відповідь на зміни в економічних і ринкових умовах, а також у внутрішніх процесах.

Ключові слова: конкурентоспроможність, трудовий потенціал, управління персоналом, невизначеність, методи управління конкурентоспроможністю.

Annotation. The competitiveness of enterprises' labor potential is crucial for their success in the market. However, the unpredictable and changing nature of the business environment, characterized by various forms of uncertainty, needs to be improved in managing the labor potential of enterprises. The article is devoted to the management of the competitiveness of the labor potential of enterprises in conditions of uncertainty. The conducted research made it possible to obtain the following results. First, it was emphasized that effective human resource management practices are crucial for increasing the competitiveness of the labor potential of enterprises. This includes attracting and retaining talented employees, investing in employee training and development, and creating a supportive work environment. Secondly, in conditions of uncertainty, digital technologies and innovations play a decisive role in managing the competitiveness of the labor potential of

¹ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0006-6687-7659>

² аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0001-2760-3210>

³ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0003-0308-254X>

⁴ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0009-2065-6078>

⁵ аспірант ЗВО «Львівський університет бізнесу та права», <https://orcid.org/0009-0007-5432-4296>

enterprises. Businesses must use digital technologies to improve productivity, optimize their operations and create new growth opportunities. Thirdly, effective cooperation and partnership between enterprises and the government become crucial for managing the competitiveness of the labor potential of enterprises in Ukraine under martial law. The main directions of such a partnership are developing effective policies and programs to support the development of the labor market and promote innovation and entrepreneurship.

A promising direction for further research is the influx of new technologies into the labor market, as the trend of rapid development of digital technologies, such as artificial intelligence, automation, and robotics, is changing the labor market and may become a new source of uncertainty in the coming decades.

Keywords: competitiveness, labor potential, personnel management, uncertainty, methods of competitiveness management.

Вступ

Невизначеність має значний вплив на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств. Невизначеність означає відсутність передбачуваності або стабільності в бізнес-середовищі, яка може виникати через різні фактори, такі як економічні умови, регуляторні зміни, технологічні збої, геополітичні події та стихійні лиха, що створює відчуття нестабільності та незахищеності серед працівників, ускладнює для підприємств залучення та утримання найкращих талантів. Потенційні працівники можуть вагатися, чи приєднуватися до компанії, яка стикається з невизначеними умовами, в той час як існуючі працівники можуть з більшою ймовірністю розглядати можливість звільнення заради більш стабільних можливостей. Крім того, невизначеність ускладнює для підприємств планування та інвестування в програми навчання та розвитку для своїх співробітників. Це може призвести до розриву в навичках і зниження конкурентоспроможності в довгостроковій перспективі.

Невизначеність виникає під впливом різних факторів, включаючи економічні умови, регуляторні зміни, технологічні збої, геополітичні події та стихійні лиха. Така невизначеність має значні наслідки для конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств. Дослідження показали, що невизначеність призводить до зниження морального духу та залученості працівників, що ускладнює для підприємств залучення та утримання найкращих талантів [7]. Невизначеність також впливає на навчання та розвиток працівників, що може призвести до розриву в навичках, який знижує конкурентоспроможність у довгостроковій перспективі [7]. Більше того, невизначеність порушує плани інновацій та зростання підприємств, оскільки їм може знадобитися відволікти ресурси від досліджень і розробок, щоб зосередитися на короткостроковій стабільності [8].

Дослідженню питань управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності присвячено роботи багатьох українських та зарубіжних дослідників.

Дослідники Rambe P. та Khaola P. Розглядають в своїй праці особливості відзначення взаємозв'язку між інноваціями та розвитком трудового потенціалу підприємств аграрного бізнесу [11].

Науковцями Васильцевим Т.Г. та Уразалієвим Р.М. обґрунтовують сучасні концептуальні засади посилення економічної безпеки підприємств та роль розвитку трудового потенціалу у цьому процесі [12].

Досить багато уваги з боку дослідників присвячено питанням фінансової безпеки підприємств в умовах протидії невизначеності (Васильців Т.Г., Ярошко О.Р.) [13]. Зокрема, дослідниками Ковтуненко К., Ковтуненко Я., Фоміною Н., Ковальчук О. та

Ковтуненко Д. вивчаються чинники, які впливають на управління конкурентоспроможністю персоналу виробничих підприємств в умовах невизначеності [10]. У розвиток зазначеного можна привести також дослідження Коваленко О.М. та Станіславик О.В., в якому визначаються ключові передумови посилення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств [9].

Разом із тим, відмітимо також, що питання управління трудовим потенціалом в умовах досягнення сталого розвитку також є об'єктом посиленої уваги дослідників [8].

У статті Добрянської Н.А. та Фоміної Н.М. досліджено новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та пандемії коронавірусної хвороби [1].

У дослідженні Іванько А. та Банга Н. висвітлюють сучасні тенденції та визначають основні завдання управління персоналом в умовах протидії викликів глобального характеру [2].

Романчукевич М. та Білецька І. досліджують особливості подальшого посилення соціальної відповідальності підприємств в умовах війни на неокупованих територіях України та розвиток трудового потенціалу і взаємодії зі споживачами (маркетинговий та управлінський аспекти) [3].

Сучасні дослідження підкреслюють важливість прийняття таких стратегій, як формування гнучкої культури, інвестування в навчання та розвиток працівників, а також сприяння залученню та мотивації працівників для управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в умовах невизначеності.

Метою цієї статті є дослідження способів, за допомогою яких компанії можуть управляти конкурентоспроможністю свого трудового потенціалу в умовах невизначеності.

Результати

Конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств - це здатність компанії залучати, утримувати та розвивати кваліфіковану та мотивовану робочу силу, яка може сприяти її загальному успіху та конкурентоспроможності на ринку.

Існує кілька факторів, які можуть впливати на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств.

1. Набір та відбір персоналу – здатність залучати та відбирати найкращих кандидатів на робочі місця має вирішальне значення для формування кваліфікованої робочої сили, здатної задовольнити потреби компанії.
2. Навчання та розвиток – надання працівникам можливостей для навчання та розвитку сприяє здобуттю нових навичок та знань, що підвищить їхню продуктивність та ефективність роботи.
3. Компенсація та пільги – пропонуючи конкурентоспроможну заробітну плату, бонуси та соціальні пакети, підприємство відкриває нові можливості для залучення та утримання найкращих талантів.
4. Баланс між роботою та особистим життям – набуває вирішального значення для багатьох працівників в умовах невизначеності, і підприємства, які пропонують гнучкий графік роботи є більш конкурентоспроможними у залученні та утриманні талантів.
5. Різноманітність та інклюзивність – створення комфортних умов праці сприяє залученню ширшого пулу талантів, що сприяє підвищенню інноваційності та конкурентоспроможності підприємства.

Підприємства, які надають пріоритет конкурентоспроможності свого трудового потенціалу, інвестуючи в рекрутинг, навчання, компенсації, баланс між роботою та особистим життям, а також в ініціативи з розмаїття та інклюзії, швидше за все,

матимуть більш кваліфіковану та вмотивовану робочу силу, що може сприяти їхньому довгостроковому успіху та зростанню

Формування в Україні високотехнологічного виробництва, ефективного проведення реформ з цією метою, збільшення валового внутрішнього продукту та реальних доходів громадян стає надзвичайно важливим у контексті воєнного вторгнення росії в Україну. Основним джерелом невизначеності для підприємств на нинішньому етапі є військова агресія росії, що значно ускладнила економічну ситуацію та мала, зокрема, суттєвий вплив негативний на трудовий потенціал держави. За таких умов критично важливим залишається завдання з формування висококваліфікованих кадрів, реалізація ефективної програми розвитку промисловості та соціально-економічні реформи, що забезпечать якісне фінансове забезпечення конкурентоспроможності працівників.

Невизначеність має значний вплив на конкурентоспроможність трудового потенціалу підприємств, ускладнюючи залучення та утримання найкращих кадрів, інвестування в навчання та розвиток, а також впровадження інновацій для довгострокового зростання. Щоб пом'якшити вплив невизначеності, підприємствам необхідно мати надійні плани на випадок непередбачуваних ситуацій, бути гнучкими та адаптивними, а також ефективно комунікувати зі своїми працівниками, щоб зменшити невизначеність і побудувати довіру.

Ефективність управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств може бути підвищена за допомогою багатьох підходів та методів (табл. 1).

Таблиця 1

Напрями підвищення ефективності управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств

Напрямок	Зміст
Підвищення адаптивності робочої сили	Інвестування в розвиток та навчання працівників підприємства [5]
Підвищення компетентності управлінського персоналу	Навчання та вдосконалення практик управління трудовими ресурсами задля своєчасного реагування на виклики зовнішнього ринкового середовища (розробка нових та удосконалення існуючих внутрішніх нормативних регламентів підприємства) [6]
Мотивація співробітників	Реалізація мотиваційних інструментів задля підвищення продуктивності діяльності працівників підприємства [7-10]
Ризик-орієнтований підхід	Впровадження в систему управління людським персоналом ризик-орієнтованого підходу
Застосування інноваційних технологій	З метою підвищення продуктивності діяльності персоналу та підприємства в цілому доцільно запроваджувати сучасні діджиталізаційні інструменти [6].

Джерело: складено за [5-10].

Застосовуючи ці методи, українські підприємства можуть управляти конкурентоспроможністю свого трудового потенціалу в умовах невизначеності та залишатися конкурентоспроможними у швидкозмінному бізнес-середовищі.

Одним з ключових методів управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств є використання новітніх технологій та інновацій у сфері управління персоналом. Наведемо декілька напрямків підвищення

конкуреноспроможності трудового потенціалу за рахунок інновацій у сфері менеджменту трудових ресурсів.

1. *Автоматизація та штучний інтелект* можуть бути використані для оптимізації повторюваних завдань, зменшення навантаження на працівників, підвищення точності та ефективності, що сприятиме вивільненню часу працівників для творчої роботи і підвищенню загальної продуктивності.
2. *Віртуальна та віддалена робота* – технологічний прогрес уможливив роботу з будь-якої точки світу, що особливо важливо з огляду на війну в Україні і відкриває можливості для підприємств залучити більший пул талантів і отримати доступ до носіїв спеціалізованих навичок, недоступних на місцевому рівні.
3. *Інструменти для співпраці (хмарні технології)* – полегшують комунікації та співпрацю між командами, незалежно від їхнього фізичного розташування, що сприяє підвищенню продуктивності і узгодженню інтересів сторін.
4. *Навчання та розвиток* – новітні технології розширюють можливості надання працівникам доступу до знань, які відповідають їхнім потребам та інтересам.
5. *Аналітика даних* – дозволяє створити і підтримувати систему збору та аналізу даних про ефективність, залученість та продуктивність працівників.

Використовуючи технології та інновації, компанії можуть вдосконалити свої практики управління персоналом, підвищити продуктивність і залишатися конкурентоспроможними у все більш цифровому та швидкоплинному бізнес-середовищі.

Важливою умовою загальнонаціональної конкурентоспроможності трудових ресурсів в умовах невизначеності є формування довгострокової стратегії фінансування розвитку кадрового потенціалу галузей промисловості України. У нестабільних умовах уряду доцільно звернути увагу на оновлення політики збереження і розвитку трудового потенціалу на основі реалізації наступних заходів на макро- та мікрорівнях:

- фінансування розробки та реалізації комплексної державної програми зайнятості депресивних регіонів і збиткових галузей економіки (визначення пріоритетних напрямів підготовки, перепідготовки майбутніх і діючих працівників);
- фінансування системи зайнятості державою або приватними підприємствами (з частковою гарантією робочих місць державою) (спрямування державних коштів на зайнятість населення у відповідних суб'єктах господарювання);
- фінансування та формування державного замовлення на підготовку майбутніх спеціалістів з урахуванням стану та перспектив розвитку ринку праці у цій сфері (зменшення неефективних державних видатків на підготовку фахівців, на яких немає попиту на ринку праці); та спрямування цих коштів на підтримку зайнятості та підвищення доходів працівників);
- фінансування підвищення кваліфікації на сучасних вітчизняних та зарубіжних технологічно оснащених підприємствах, установах та організаціях (конкурсний відбір кращих фахівців галузі та оплата їх стажування у відповідних суб'єктах господарювання);
- фінансування системи перепідготовки працівників;
- фінансування програми працевлаштування неповносправних осіб і осіб з особливими потребами, у тому числі, осіб з професійними захворюваннями, отриманими внаслідок роботи на певній території (пільгове оподаткування суб'єктів господарювання);

Окреслені заходи сприятимуть підвищенню конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств, сприятимуть ефективній зайнятості та підвищенню добробуту населення в умовах невизначеності. Вони також можуть бути використані

як пропозиції щодо ефективного впровадження заходів фінансової підтримки конкурентоспроможності працівників.

Висновки

Проведене дослідження дозволило отримати наступні результати. По-перше, ефективні практики управління людськими ресурсами мають вирішальне значення для підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу підприємств. Це включає залучення та утримання талановитих працівників, інвестиції в навчання та розвиток працівників, а також створення сприятливого робочого середовища. По-друге, в умовах невизначеності цифрові технології та інновації відіграють вирішальну роль в управлінні конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств. Підприємства повинні використовувати цифрові технології для підвищення продуктивності, оптимізації своєї діяльності та створення нових можливостей для зростання. По-третє, ефективна співпраця та партнерство між підприємствами і урядом набуває вирішального значення для управління конкурентоспроможністю трудового потенціалу підприємств в Україні в умовах воєнного стану. Основними напрямками такого партнерства є розробка ефективних політик і програм для підтримки розвитку ринку праці і сприяння інноваціям і підприємництву.

Перспективним напрямком подальших досліджень є вплив нових технологій на ринок праці, оскільки тенденція швидкого розвитку цифрових технологій, таких як штучний інтелект, автоматизація та робототехніка, змінює ринок праці і може стати новим джерелом невизначеності у найближчі десятиліття.

Список використаних джерел

1. Добрянська Н.А., Фоміна Н.М. Новітні теорії управління конкурентоспроможністю персоналу в умовах діджиталізації та COVID-19. Економіка: реалії часу. 2022. № 1(59), с. 5-13. URL: <https://economics.net.ua/files/archive/2022/No1/5.pdf> (дата звернення: 06.03.2023).
2. Іванько А., Банга Н. Сучасні тенденції та основні завдання у сфері управління персоналом в умовах глобальних викликів. International Scientific Conference "Global and national trends in life sciences". 2022. С. 64-68.
3. Романчукевич М., Білецька І. Соціально відповідальна поведінка суб'єктів бізнесу на неокупованих територіях України в умовах війни: аспекти маркетингу і менеджменту. Modeling the development of the economic systems. 2022. № 2. URL: <https://doi.org/10.31891/mdes/2022-4-11> (дата звернення: 06.03.2023).
4. Bataineh H., Abbadi S.S., Alabood E., Alkurdi A. The effect of intellectual capital on firm performance: the mediating role of family management. J. Islam. Account. Bus. Res. 2022. 13(5): 845-863.
5. Blyznyuk S. V., Ostapenko A. V. Competitive potential of entrepreneurship as a category of modern economic research. Investment: practice and experience. 2018. no 7, pp. 41-42.
6. Frolova V. Yu. Strategic approach in managing enterprise competitiveness. Bulletin of Donetsk National University. 2019. no 1, pp. 177-181.
7. Golovchenko O., Saiensus M., Sorokoumov G., Onofriichuk O., Zubko O., Liu L. Management of Efficiency and Competitiveness of Enterprises. Econ. Aff.. 2022. 67(03). С. 317-326.
8. Hu M.K., Kee, D.M.H. Fostering sustainability: reinventing SME strategy in the new normal Foresight. 2022. 24(3-4). С.301-318.
9. Kovalenko O.M., Stanislavyyk O.V. Preconditions of ensuring the competitiveness of modern manufacturing enterprise. The world economy and international economic

- relations. International Scientific Collection. Volume III. Scientific editors: Y. Kozak, T. Shengelia, A.Gribincea. 2020. Kyiv: CUL, 126p.
10. Kovtunenکو K., Kovtunenکو Y., Fomina N., Kovalchuk O., Kovtunenکو D. The factors of competitiveness management of manufacturing enterprise personnel in conditions of uncertainty. International Journal of Production Management and Engineering. 2022. 10(2), 225–235.
 11. Rambe P., Khaola P. The impact of innovation on agribusiness competitiveness: the mediating role of technology transfer and productivity. Eur. J. Innov. Manag. 2022. 25(3). C. 741-773.
 12. Vasylytsiv T. G., Urazaliev R. M. Generalization of the conceptual foundations of economic security of the enterprise. Scientific Bulletin of LTEU of Ukraine. 2018. Vol. 21.2. pp. 153-158.
 13. Vasylytsiv T. G., Yaroshko O. R. Financial security of the enterprise: place in the system of economic security and priorities of strengthening at the post-crisis stage of economic development. Scientific Bulletin of LTEU of Ukraine. 2018. Vol. 21.2. pp. 132-136.