

2. Гвініашвілі Т.З., Морока Д.М. Проблеми забезпечення конкурентоспроможності підприємства в сучасних умовах. *Причорноморські економічні студії*, 2020. Вип. 50/20. С. 127-131. <https://doi.org/10.32843/bses.50-22>
3. Грецький Р. Теоретичні підходи до визначення природи та сутності конкуренції. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2015. № 2. С. 35-38.
4. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Бостинчук Д.М. Стратегічні аспекти управління прибутковістю підприємства. *The scientific heritage*, 2023. № 105 (105). С. 28-31.
5. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З., Спицька К.В. Formation of competitive strategy of the enterprise based on customer-oriented approach. *Бізнес-інформ*, 2021. № 11. С. 309-314. <https://doi.org/10.32983/2222-4459-2021-11-309-314>
6. Швед Т.В., Біла І.С. Оцінка конкурентоспроможності підприємства. *Економіка і суспільство*. 2017. № 8. С. 405-410. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/17243/Швед,%20Біла.pdf?sequence=1>
7. Гринько Т.В. Комплексний підхід оцінки конкурентоспроможності інноваційної продукції як конкурентної переваги. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2009. №5. Т. 3. С. 142-145.

Котловська Н. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

РОЛЬ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

За сучасних умов функціонування економічних суб'єктів людський капітал є одним з найважливіших ресурсів у сучасному бізнесі, оскільки він є головним джерелом інновацій, творчих ідей та розвитку підприємств. Зараз в умовах зростаючої конкуренції і високих технологій наявність висококваліфікованого персоналу є надзвичайно важливою для забезпечення конкурентоспроможності підприємства.

Конкурентоспроможність підприємства залежить від кількох факторів, одним з них є наявність високоякісного персоналу. Людський капітал є ключовим елементом успішної організації, який забезпечує ефективне використання інших ресурсів, таких як фінансові, технічні та інформаційні [2]. Високоякісний персонал є важливим у створенні інноваційних ідей, дослідженнях ринку, підвищенні якості продукції, покращенні ефективності виробничих процесів та більш ефективному взаємодії з клієнтами [3].

Одним з ключових аспектів управління людським капіталом є залучення та збереження талановитих працівників [6]. Компанії повинні зосередитися на

створенні сприятливих умов для розвитку своїх співробітників, зокрема, забезпечити їм можливості для навчання, тренінгів та підвищення кваліфікації. Крім того, важливо підтримувати мотивацію співробітників та надавати їм стимули для досягнення успіхів, що дозволить зберігати найкращих працівників та забезпечувати надійність та стабільність роботи підприємства [7].

Для ефективного управління людським капіталом необхідно стежити за рівнем задоволення працівників, їхніми потребами та очікуваннями. Підприємства повинні працювати над забезпеченням здорового та безпечного середовища роботи, розробляти привабливу систему винагород та переваг для своїх працівників. Такі заходи сприятимуть збереженню найкращих кадрів, їхньому задоволенню роботою та зниженню ризиків щодо втрати цінних співробітників [8].

Для досягнення конкурентоспроможності підприємства необхідно також забезпечити розвиток та підвищення кваліфікації персоналу. Передові технології та інновації вимагають від працівників високого рівня кваліфікації та знань. Підприємства повинні стежити за новинками у своїй галузі, надавати співробітникам можливість брати участь у навчанні та професійному розвитку, щоб вони могли розвиватися разом з компанією та забезпечувати її успішність [4].

Окрім цього, важливо створити командування, яке сприяє ефективній взаємодії між працівниками та взаємовідносинам на робочому місці. Керівництво повинно ставити перед своїми працівниками конкретні цілі, які відповідають стратегії розвитку підприємства та надавати їм можливість брати участь у прийнятті важливих рішень [1]. Комунікація між керівництвом та працівниками повинна бути відкритою та прозорою, щоб забезпечити ефективне вирішення проблем та швидкий розвиток підприємства.

Важливо також зазначити, що збереження та розвиток людського капіталу має важливе значення в умовах кризи, яка може спричинити втрату цінних співробітників, зниження продуктивності та загрозу існування підприємства. У таких умовах підприємства повинні забезпечувати своїх працівників стабільним заробітком та створювати умови для їхнього професійного зростання, щоб зберегти важливі кадри та забезпечити успішне функціонування підприємства в майбутньому [5].

Отже, людський капітал виступає однією з найважливіших складових конкурентоспроможності підприємства, оскільки забезпечує якість роботи та продуктивність працівників, розвиток та інновації, створення командного духу

та ефективну взаємодію між працівниками та керівництвом. Для досягнення успіху на ринку підприємства повинні приділяти належну увагу управлінню та розвитку людського капіталу, надавати співробітникам можливість розвиватися та забезпечувати їхню задоволеність роботою, що дозволить забезпечити надійність та стабільність підприємства в майбутньому.

Список використаних джерел:

1. Батченко Л.В., Мякотіна Н.А. Фактори формування і використання людського капіталу України. Держава та регіони, серія: Економіка та підприємство. 2011. Запоріжжя. Вип. 3. С. 5-8.
2. Воронкова А.Е. Моделювання управління конкурентоспроможністю підприємства: еколого-організаційний аспект: монографія. Луганськ: 2005. 368 с.
3. Волошина С.В. Композиційна побудова поняття «людський капітал». *Торгівля і ринок України*. 2018. № 1 (43). С. 51-61.
4. Дикань, В.Л. Методичні підходи до оцінки конкурентоспроможності підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості. Серія «Економіка»*. 2011. Випуск 36. С. 100-105.
5. Ібрагімов Е.Е. Оцінка ефективності людського капіталу в системі стратегічного планування підприємств. *Формування ринкових відносин в Україні*. 2012. Випуск 12. С. 115-117.
6. Грішнова О.А. Формування якості робочої сили та конкурентоспроможності працівників в процесі інвестування в людський капітал. *Конкурентоспроможність у сфері праці: збірник наукових праць*. 2001. С.117-126
7. Спіріна М.В. Стратегія управління конкурентоспроможністю підприємства. *Актуальні проблеми економіки*. 2004. № 8(38). С. 176-182
8. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58.
9. Гринько Т.В., Гвініашвілі Т.З. Управління персоналом та інтелектуальними ресурсами як інструмент стратегічного розвитку суб'єктів підприємництва. Організаційно-економічні аспекти розвитку підприємницьких структур в Україні та світі: колективна монографія: за заг. ред. Т.В. Гринько. Дніпро: Біла К.О., 2022. С. 11-68.

Канд. екон. наук Олійник Т. І., Конєв І. Є.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ВПЛИВ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА

Сучасний етап розвитку економічних систем характеризується збільшенням інтересу менеджменту до нематеріальних факторів зростання ефективності господарювання та зміцнення конкурентоспроможності підприємств, одним із яких є корпоративна культура.