

4. Єлісеєва О.К., Кутова Н.Г. Система оцінювання ефективності стимулювання персоналу на основі інтегрального показника. *Науковий вісник Національної академії статистики, обліку та аудиту*. 2017. № 1-2 (52-53). С. 46-54.
5. Янковой Р.В., Харченко Т.С. Шляхи підвищення продуктивності та результативності праці на підприємстві. *Економіка: реалії часу. Науковий журнал*. 2013. № 1(6). С. 23-26.
6. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58. <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>

Байлова О. О., Ушакова М. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

**ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
СУБ'ЄКТІВ ПІДПРИЄМНИЦТВА ШЛЯХОМ ВДОСКОНАЛЕННЯ
ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ**

Сучасна економічна, політична і соціальна ситуація змушує підприємців тримати при собі найкращих, талановитих і найбільш замотивованих працівників, бо робоча сила – це найважливіший і найцінніший актив суб'єкта підприємництва. Ці тези розглядають відносини бізнесу з персоналом, пропонують деякі рекомендації щодо вдосконалення і утримання обізнаних працівників. Розглянуті погляди на конкурентоспроможність, інтелектуальний капітал, проаналізовані причини і наслідки плинності кадрів.

У сучасній економічній моделі потреба в людських ресурсах є дуже важливим елементом для посилення конкурентоспроможності в економіці знань через її здібності в робочому процесі та науково-дослідних роботах, що у свою чергу сприяє інноваціям [4].

Класифікуючи капітал підприємства можливо відокремити три категорії: фізичний капітал, фінансовий капітал та інтелектуальний капітал. Серед них інтелектуальний капітал можна додатково розділити на три основні частини, а саме людський капітал, капітал відносин і структурний або організаційний капітал.

Основною функцією інтелектуального капіталу є перетворення організаційних знань на цінність [5]. Важливе значення у конкурентоспроможності суб'єктів підприємництва має відповідна кваліфікація робочої сили, кожне підприємство стикається з проблемою забезпечення належно кваліфікованої робочої сили для свого бізнесу, щоб бути або залишатися конкурентоспроможними на мінливих ринках.

Кваліфіковану робочу силу можна визначити як знання, навички, звички, досвід або професійні навички (людський капітал), які потрібні роботодавцям для виконання певних професій у певний час. Це обов'язково відносна категорія – відносність впливає з того факту, що кваліфікаційні вимоги змінюються з часом. Ці вимоги визначаються економіко-виробничими та організаційними умовами, а також комплексом соціальних та інституційних факторів. Водночас під труднощами із забезпеченням кваліфікованою робочою силою можна розуміти труднощі у забезпеченні професійного навчання, особливо в умовах воєнного стану. На рис.1 приведена інформація щодо кількості здобувачів вищої освіти в Україні за джерелами фінансування.



Рис. 1. Співвідношення здобувачів вищої освіти за джерелами фінансування

Спеціалісти, що виходять з університетів можуть буди одразу прийняті на вакансію за спеціальністю. За два передостанніх роки найбільшу популярність серед студентів займає право, медицина та менеджмент. Це свідчить про потребу на вітчизняному ринку праці в основному широкопрофільних спеціальностей.

Одна з проблем у забезпеченні кваліфікаційними кадрами є плинність кадрів, бо плинність кадрів може суттєво вплинути на фінансові результати суб'єктів підприємництва (рис. 2).

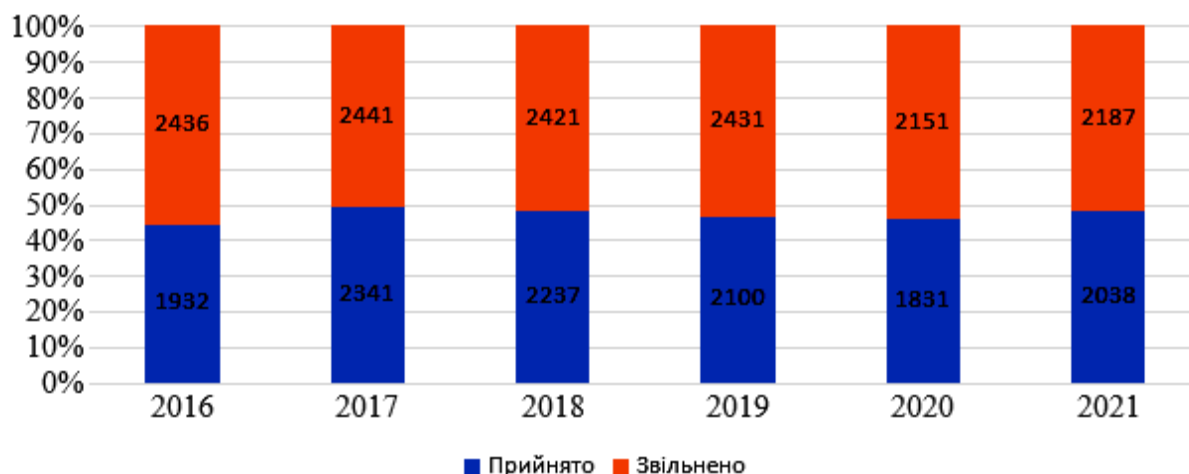


Рис. 2. Мобільність робочої сили на ринку праці України

Зараз у сфері працевлаштування спостерігається стала тенденція, яка свідчить про те, що підприємствам треба приділяти більше уваги питанням плинності та утримання кадрів. Важливо зазначити, що плинність кадрів суттєво впливає на загальну фінансову ефективність. Плинність кадрів – це рівень руху працівників всередині та за межами підприємства. Плинність має як позитивні, так і негативні аспекти, однак в інтересах суб'єктів підприємництва – усунути її негативний вплив і надмірний рівень плинності, який загрожує безперервності знань на підприємствах і є надмірним тягарем для бюджету та людських ресурсів підприємства, бо потрібен час, який витрачається на пошук співробітників, оголошення, співбесіди, початкове навчання, мотивацію, оцінку, ознайомлення з новою роботою, наставництво, коучинг тощо.

Для роботодавців дуже важливо стежити за кількістю працівників, які залишають підприємство, і як цей фактор впливає на суб'єкт підприємництва. Але утримання співробітників є проблемою, оскільки співробітники часто

змінюють роботу. І все ж підприємства повинні дбати про збереження таких факторів як таланти, знання і ключові працівники.

Розглянемо основні фактори, що визначають плинність. Ці фактори включають винагороду, визнання, змістовність роботи, стиль управління начальника, відносини та безпеку праці. Робітникам бракує міжособистісних стосунків і відчуття причетності до чогось великого.

Сформуємо декілька рекомендацій, по-перше, більше уваги слід приділяти підбору персоналу. Підприємства, щоб утримати своїх співробітників, повинні знайти компроміс між кваліфікаційними вимогами та навичками працівників. Необхідно приділяти більше уваги відбору відповідних кандидатів і конкретизувати вимоги до робочої посади, щоб запобігти розбіжностям.

По-друге, суб'єкти підприємництва повинні звертати увагу на стиль управління, який віддають перевагу співробітникам. Опитування показало, що переважає авторитетний стиль управління. Не всі співробітники вважають такий стиль розподілу роботи, спілкування та контролю найбільш прийнятним. Нове покоління виховувалося по-іншому, і підприємства повинні адаптуватися до цих змін, якщо вони хочуть усунути відтік працівників.

По-третє, щоб зменшити плинність кадрів, необхідно надавати пільги, в яких працівники проявляють інтерес у довгостроковій перспективі. Крім того, необхідно співвіднести справедливо винагороду з продуктивністю праці.

По-четверте, рекомендується заохочувати дружбу на робочому місці. Співробітники, які мають друзів на роботі, мають нижчу тенденцію залишати конкретне підприємство, оскільки їм також довелося б залишити своїх друзів на підприємстві, а їхні взаємні контакти більше не були б такими тісними та частими.

По-п'яте, необхідний спосіб внутрішньої мотивації співробітників і зміцнення їх почуття задоволеності шляхом забезпечення просування по службі на більш високі посади або, якщо це неможливо, суб'єкти підприємництва можуть

зосередитися на наданні чіткого сенсу роботі співробітників, можливостей для виконання нових завдань, зміни робочих посад, ротацій, розширення тощо.

По-шосте, необхідно інформувати співробітників про ситуацію на підприємстві та про її плановий розвиток, щоб усунути тенденцію до поширення катастрофічних сценаріїв і, таким чином, відчуття незахищеності співробітників, які згодом вирішують ситуацію, покидаючи «тонучий корабель». І, нарешті, відкрите та спільне спілкування є основним ключем до успіху.

Отже задля того, щоб уникнути високої плинності кадрів на конкретному підприємстві, необхідно враховувати потреби працівників різного рівня розвитку. Потреби, які дуже часто ігноруються та є досить критичними – це потреби солідарності, дружби, безпеки, визнання командою, самореалізації тощо.

Уявна різниця між бажаною та реальною ситуацією викликає невдоволення, і працівники схильні залишати роботу. Співробітників потрібно заохочувати до виконання своїх завдань, щоб підвищити їхнє відчуття важливості, задоволення, корисності для підприємства та, зокрема, зберегти та підвищити загальну продуктивність суб'єкта підприємництва та продуктивність роботи під час економічної кризи.

Список використаних джерел:

1. Becker, G.S. (1964) Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3rd Edition, The University of Chicago Press, Chicago.
2. Klimpova, L. (2012). Employers' View on Problems Related to Workforce Skills and Qualification. *Journal of Competitiveness*, 4(4), 50-66. <https://doi.org/10.7441/joc.2012.04.04>
3. Vnoučková L.(2012). Monitoring of Labour Mobility as a Way to Competitiveness. *Journal of Competitiveness*, 4 (3), 105-121 <https://doi.org/10.7441/joc.2012.03.08>
4. Гринько Т.В., Настиченко Ю.В. Теоретичні засади стратегічного управління людським капіталом підприємства. *Економічний простір*. 2021. № 176. С. 53-58. URL: <https://doi.org/10.32782/2224-6282/176-8>
5. Grynko, T., Shevchenko, T., Pavlov, R., Shevchenko, V., & Pawliszczy, D. (2020). The impact of collaboration strategy in the field of innovation on the effectiveness of organizational structure of healthcare institutions. *Knowledge and Performance Management*, 4(1), 37-51. [https://doi.org/10.21511/kpm.04\(1\).2020.04](https://doi.org/10.21511/kpm.04(1).2020.04)