

постало перенавчання, як обов'язковий елемент якісної праці, наявності необхідних компетенцій та управлінських знань широкого профілю, включення представників бізнесу в групи стейкхолдерів освітніх програм.

Затребуваними та актуалізованими для топ-менеджменту, відповідно до досліджень[2] постали знання: аналізу даних, загальної статистики та ринкового діагностування, інноваційного менеджменту та ризикології, проєктного та стратегічного менеджменту, як перспективних напрямів діяльності провідних фахівців менеджменту.

Список використаних джерел:

1. Pankova, L., Uzbek, D., Panchenko, Y., Samoilenko, A., & Privarnikova, I. (2022). *Impact of digitalization on the protection and implementation of the national economic interests. Cuestiones Políticas*, 40(74), 815-829. URL: <https://doi.org/10.46398/cuestpol.4074.45>

2. <https://www.epravda.com.ua/publications/2020/10/27/666642/>.

UDK 331.103.32

Pohorielova T.O.

Assistant Professor

Suslikov S.V.

PhD, Assistant Professor

Pererva P.G.

Doctor of Economic Sciences, Professor

National Technical University "KhPI"

**COMPETITIVENESS OF THE COMPANY'S PERSONNEL:
EVALUATION FACTORS**

The level of competitiveness of personnel is determined by its competitive advantages in a particular market. In addition to competitive advantages, competitiveness is influenced by other factors. For example, the market, its size and growth rate, the larger it is, the stronger the struggle "for a place in the sun"; obstacles to entry into the market; price; power; requirements, etc. [1-12].

The formation and development of competitive advantages of personnel is determined by multi-layered, interrelated factors. Let us

consider them in more detail, while grouping three characteristic groups of factors.

1. *External factors.* Their study is the primary direction in the implementation of measures to manage the competitiveness of the employee in the labor market. This is explained by the fact that the search and development of solutions to overcome the limitations of the growth of the employee's competitiveness at different levels of management should be based on an objective, detailed and fact-based understanding of the internal and external environment. Factors external to the employee are a set of factors operating in relation to the employee. entities and forces outside and within the enterprise that affect the development of its competitiveness.

2. *Legal factors.* Provide competitive advantages through benefits, privileges, special conditions for the region, industry, enterprise or employee. Competitive advantages based on conjunctural factors are determined by the development of the labor market infrastructure, the quality of the provision of information, consulting, intermediary and other types of services, the success of regulating migration processes, the degree of improvement of the structure of professional and additional Education.

3. *Factors of competitiveness of personnel created in the enterprise.* The influence of the enterprise on the competitiveness of the employee is reflected in the organizational, social and psychological conditions created by him, which form and ensure the development of competitiveness. They include such factors as labor relations in the team, remuneration, working conditions and organization, career prospects, social guarantees, social benefits. Attitudes in the team have an impact on competitiveness of employees through such indicators as socio-psychological climate, respect of the administration for subordinates, participation of employees in management, the presence of informal groups and their relationships, trust in the administration on the part of subordinates, leadership style, desire to work in a team and so on. The most important factor in the competitiveness of the employee is the terms of payment. Working conditions and organization are determined by the condition and appearance of furniture, equipment with modern office equipment, ergonomic and sanitary-hygienic conditions, the state of labor rationing. Career prospects as the most important factor in the competitiveness of employees contribute to the development of competitive advantages through such activities as career planning, identification of leaders and work with them, encouragement of personnel training, promotion on merit,

objective certification of employees, promotion according to work results, advanced training.

4. *Factors of personal competitiveness of the employee.* Personal characteristics significantly affect the quality of performance of the functions assigned to the employee, the style of his work, relationships with others. These are intelligence, intelligence, observation, organization, sociability, determination, perseverance, critical thinking, etc. The stability of these traits allows you to predict the behavior of the employee, his special reaction to the situation. Individual features of the psyche are characterized by emotional excitability, attentiveness, memory, thinking, will, self-control, dedication. They determine the mental state of the employee (depression, doubt, depression, creative uplift, activity) and, as a result, his performance. The professional and qualification component of labor potential characterizes the readiness of employees to perform labor functions and includes such components as education, qualifications, work experience, professional competence, professional mobility.

Thus, the presented list of factors is not complete and can be supplemented by a number of other factors, the influence on which from the point of view of controllability is limited. The level of competitiveness of employees depends on many factors, most of which are not controlled by the owner of the enterprise or top management.

References:

1. Кобелева Т.О., Витвицька О.Д., Перерва П.Г., Ковальчук С.В. Стратегічне управління розвитком підприємства на засадах інтелектуальної власності // Вісник НТУ "ХПІ" (економічні науки) : зб. наук. пр. Харків : НТУ "ХПІ", 2022. № 1. С. 52-57.
2. Pererva P.G., Kocziszky G., Veres Somosi M. (2019) *Compliance program: [tutorial]*. Kharkov; Miskolc : NTU "KhPI". 689 p.
3. Кобелева Т.О., Перерва П.Г. Формування системи економічної стійкості та комплаєнс захисту машинобудівного підприємства // Економіка: реалії часу. 2018. № 1 (35). С. 98-106.
4. Kocziszky György, Pererva P.G., Szakaly D., Somosi Veres M. (2012) *Technology transfer. Kharkiv-Miskolc: NTU «KhPI»*. 668 p.
5. Tkachov M.M., Pererva P.G., Kobieliava T.O., Tkachova, N.P., Diachenko T.A. (2021) *Management of relations with enterprise stakeholders based on value approach // Problems and Perspectives in Management. Vol.19, Iss.1. P.24-38.*
6. Ткачова Н.П., Перерва П.Г., Кобелева Т.О. Формування інноваційної та інвестиційної політики промислового підприємства на засадах збалансованої системи показників // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва». Харків: НТУ "ХПІ", 2015. № 59 (1168). С. 96-100.
7. Tkachova N., Kobieliava T., Pererva P. *Formation of competitive advantages of*

machine-building enterprises on the basis of the benchmarking concept [Electronic resource]. International Marketing and Management of Innovations: Global Sci. E-Journal. Bielsko-Biala, 2021. № 6. 10 p.

8. Маслак О.І., Перерва П.Г., Кобелева Т.О., Кучинський В.А., Ілляшенко С.М. Аутсорсинг патентних, логістичних та інформаційних послуг як інструмент підвищення ефективності управління інтелектуальною власністю на промисловому підприємстві // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 2. С. 21-26.

9. Гусаковська Т.О., Кобелева Т.О. Вплив розміру збитків від порушень прав інтелектуальної власності на процес ціноутворення. Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. «Технічний прогрес та ефективність виробництва». Харків: НТУ "ХПІ", 2014. № 64 (1106). С. 52-57.

10. Кобелева Т.О. Сутність та визначення комплаєнс-ризиків // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків: НТУ "ХПІ", 2020. № 1 (3). С. 116-121.

11. Кобелева Т.О. Комплаєнс-безпека промислового підприємства: теорія та методи: монографія. Харків: ПланетаПринт, 2020. 354 с. URL: <http://repository.kpi.kharkov.ua/handle/KhPI-Press/54748>

12. Ілляшенко С.М., Перерва П.Г., Маслак О.І., Кобелева Т.О., Кучинський В.А. Ефективність інформаційних технологій в управлінні інтелектуальною власністю промислового підприємства // Вісник НТУ "ХПІ": зб. наук. пр. Екон.науки. Харків : НТУ "ХПІ", 2021. № 1. С. 53-58.

УДК 005.95/.96

Руда В. Г.

здобувач вищої освіти

Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана

ПРОБЛЕМИ РЕКРУТИНГУ У СУЧАСНОМУ БІЗНЕСІ

Зміни, що відбуваються нині у зовнішньому середовищі, зокрема і пов'язані з повномасштабною війною на території України, стають серйозними бар'єрами для налагодження раціональних процесів пошуку та залучення кваліфікованих кадрів HR-фахівцями та керівниками компаній. Ці проблеми їм доволі складно вирішити внаслідок впливу різноманітних непередбачуваних та складно прогнозованих зовнішніх та внутрішніх причин.

Однією з найбільш вагомих проблем є відсутність підготовки кадрів до наслідків економічної невизначеності та непрогнозованості ситуації. Рекрутери повинні бути завжди готовими розвивати та