

форм спільного інвестування в перспективні проекти. Адже, в умовах нестабільної економіки, для якої як відмічає С.О. Заїка, характерні не тільки ринкові перетворення, але й кризові, явища, ринкові методи не можуть забезпечити саме активізацію інвестиційних процесів. Тому, функції, важелі і відповідальність держави в інвестиційній сфері не тільки повинні згортатися, але, навпаки, розширюватися і диференціюватися залежно від галузевих особливостей.

Перелік використаних джерел:

1. Ільїна О.В., Ільїн В.Ю., Коцупатрий М.М. *Інвестиції, як фактор переходу до інноваційного конкурентоспроможного розвитку аграрних підприємств. Підвищення конкурентоспроможності підприємств: монографія. Северодонецьк: Вид-во «Ноулідж» (Северодонецьке відділення). 2016. 366 с.*

2. Заїка С. О. *Теоретичні аспекти управління інвестиційно-інноваційною діяльністю аграрних підприємств / С. О. Заїка // Науковий вісник Міжнародного гуманітарного університету. Серія : Економіка і менеджмент. - 2015. - Вип. 11. - С. 101-105.*

Шаманська О. І. *Формування системи інноваційно-орієнтованого розвитку аграрних підприємств. Інвестиції: практика та досвід. 2018. № 19. С. 17–23.*

Зайнчуківська В. Р.

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

ПРИОРІТЕТНІСТЬ КРИТЕРІЇВ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ КОМПАНІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ В УМОВАХ КРИЗИ

Конкурентоспроможність компанії – це сукупність показників, що визначає спроможність компанії існувати в умовах конкурентного ринку. На рівень конкурентоспроможності підприємства має вплив велика кількість факторів, одним із них є людський ресурс, що забезпечує ефективну діяльність підприємства. Ринок праці – це система відносин між професійними кадрами та роботодавцями. В конкурентних відносинах на ринку праці беруть участь як потенційні працівники, так і підприємства-роботодавці.

Конкурентоспроможність компанії на ринку праці можна трактувати, як її здатність запропонувати якісні робочі місця та забезпечити працівникам комфортні умови праці в порівнянні з іншими компаніями в певній галузі. В умовах сучасної орієнтованості економіки України на 17 Цілей сталого розвитку (подолання всіх форм бідності, на боротьбу з нерівністю та усунення негативних проявів кліматичних змін) компанії з конкурентним рівнем на ринку праці забезпечують досягнення цілі 8 «Гідна праця та економічне зростання». Саме такі компанії створюють робочі місця, формують зайнятість

незалежно від гендеру, національності та релігії, сприяють розвитку професійних кадрів та зростанню рівня доходів населення.

Підприємствами-конкурентами є ті, що здійснюють свою діяльність в однакових або суміжних галузях економіки, та, головне, мають однакову цільову аудиторію. На ринку праці цільову аудиторію становлять професійні кадри, однакову потребу в яких мають конкуруючі підприємства.

Визначення конкурентоспроможності компанії в різних сегментах економіки визначають за допомогою відповідних критеріїв. Завдяки конкурентним відносинам на ринку праці роботодавцям необхідно забезпечувати оплату і умови праці на належному рівні, що стимулюватиме зростання ефективності працівника з відповідною тенденцією. Підприємствам необхідно надавати матеріальні та нематеріальні мотивації задля привернення уваги потенційних працівників та утримання вже влаштованих. Такими мотиваціями можна вважати:

- високий рівень оплати праці;
- відповідні умови праці;
- програма соціального страхування;
- можливості для кар'єрного зростання і саморозвитку;
- додаткові грошові заохочення для співробітників;
- програми навчання і підвищення кваліфікації;
- негрошові заохочення для співробітників;
- створення нових робочих місць;
- корпоративна культура та хороший мікроклімат у колективі;
- стабільність, впевненість, надійність;

Важливим для утримання рівня конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є його репутація. В еру розвитку сучасних технологій інтернет та соціальні мережі є важливими джерелами інформації про роботодавців для працівників. Такі сайти як Rabota.UA та grc.ua, в минулому HeadHunter Україна, складають рейтинги роботодавців та проводять соціальні опитування на своїх порталах серед учасників ринку праці. Такі соціальні мережі як Instagram, Facebook та Twitter об'єднують мільйони людей, дозволяють спілкуватися, обмінюватися досвідом роботи з тими чи іншими компаніями та висловлювати думки про роботодавців. Яскравим прикладом впливу інтернет-мережі на рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку праці є «Рейтинг роботодавців України», за версією міжнародного кадрового порталу grc.ua, в якому наведено ТОП-20 найкращих компаній-роботодавців. Таким чином результати оцінки конкурентоспроможності компанії на ринку праці визначають користувачі інтернету.

Наразі весь світ, в тому числі й Україна, зіштовхнулася з економічною та соціальною кризою через пандемію COVID-19, що суттєво позначилось на кон'юнктурі ринку праці. Задля виконання запобіжних заходів, запроваджених Міністерством охорони здоров'я України, було призупинено або частково припинено діяльність підприємств, скорочено робочий час співробітників, переведено працівників на дистанційну роботу. Підприємства-роботодавці

зіштовхнулися з проблемою збереження не лише робітників, а й бізнесу в цілому.

Особливо постраждали від пандемії COVID-19 види діяльності, що були пов'язані зі сферами громадського харчування, готельних послуг, туризму, розваг та транспортних перевезень, адже з березня 2020 року було введення обов'язкової самоізоляції для населення та закриття кордонів. Менше на рівень конкурентоспроможності на ринку праці вплинула пандемія в сферах діяльності, що пов'язані з виготовлення харчових продуктів, фармацевтичних засобів, надання медичних та страхових послуг.

Як наслідок зріс рівень безробіття, як офіційного так і не офіційного. Згідно з розрахунками інвестиційної компанії «Dragon Capital», кількість безробітних в Україні, за підсумками квітня 2020 р., зростає з приблизно 9% до 20 %. Причинами цього стали не лише масові звільнення працівників, а й повернення заробітчани до України через закриття кордонів та обов'язкову депортацію.

В червні 2020 року, на тлі послаблення загального карантину та введення адаптивного, відбулося зростання ділової активності та відновлення роботи багатьох підприємств. Це позитивно вплинуло на ринок робочої сили в Україні, але повернутися до показників до початку пандемії не вдалося.

Пандемія COVID-19 вплинула на зміну пріоритетів працівників для вибору компаній-роботодавців. Тепер важливим фактором стали не лише високі матеріальні мотивації, а і стабільність та безпека. Вищий рівень конкурентоспроможності на ринку праці мають компанії, що встигли пристосуватися до сучасних реалій та ввести зміни в робочий процес – максимізувати дистанційне виконання завдань, мінімізувати присутність працівників на робочих місцях, забезпечити робітників медичними засобами захисту згідно з рекомендаціями Міністерства охорони здоров'я України, запровадити безкоштовний трансфер та забезпечити розширене медичне страхування. Ці мотиви, не зважаючи на їх витратність для компанії, в перспективі є вкладом компанії в збереження кадрового потенціалу та, відповідно, рівня конкурентоспроможності серед інших підприємств, і забезпечать стабільну діяльність компанії. Слід також наголосити, що така поведінка компанії на ринку праці в сучасних умовах повною мірою відповідає цілям сталого розвитку.

Перелік використаних джерел:

1. Кулицький С. *Український ринок праці під впливом пандемії COVID-19: стан та оцінка перспектив розвитку* Україна: події, факти, коментарі 2020. № 12. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://nbuviar.gov.ua/images/ukraine/2020/ukr12.pdf>

2. Леган І. М. *Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці* Міжнародний науково-виробничий журнал «Сталий розвиток економіки» 2013. № 19. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://idss.org.ua/avtoref/2016_Legan_dis.pdf

3. Оголошено переможців «Рейтингу роботодавців України» 2019/2020 HeadHunter: веб-сайт. URL: <https://grc.ua/article/26875>

4. Рік – плюс, ФОП – мінус: як малий бізнес пережив перший рік карантину Економічна Правда: [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://www.epravda.com.ua/publications/2021/03/24/672241/>

5. Брусенцева О. А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства науковий вісник УМО «Економіка та управління» 2017. № 3. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/Брусенцева.pdf

Коверга С. В

доктор економічних наук, професор,
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

Пилипенко О. С.

кандидат економічних наук, доцент,
ДВНЗ «Донбаський державний педагогічний університет»

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ІНДИКАТОРІВ РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ІНТЕГРОВАНИХ КОРПОРАТИВНИХ СТРУКТУР В УМОВАХ ДИСБАЛАНСІВ: ЗАВДАННЯ, ФУНКЦІЇ, КРИТЕРІЇ ТА ПІДХОДИ ДО РОЗРОБКИ

Індикатори розвитку підприємства повинні відображати економічні, соціальні та екологічні аспекти задоволення поточних потреб суб'єктів господарювання без обмеження розвитку підприємств в майбутніх періодах. Щоб розвиток підприємства можна було вважати стійким, він повинен здійснюватися з урахуванням досягнення цілей економічного зростання, але при забезпеченні збалансованості з потребами контрагентів та запобігати деградації навколишнього середовища.

Індикатори розвитку підприємства призначені для вирішення наступних завдань:

1) визначення цілей:

- виявлення конкретних цілей розвитку підприємства в кількісній формі;
- розробка стратегій для майбутнього розвитку;
- прогнозування ефекту від запланованих заходів;

2) управління:

- моніторинг досягнення цілей розвитку підприємства;
- оцінка досягнутого прогресу;
- оцінка ефективності управління розвитком у попередні періоди;
- інформація для планування та прийняття рішень менеджментом підприємства;