

ризикую виникнення можливих фінансових загроз необхідно ідентифікувати їх до настання реального ризику виникнення несприятливої події і розробити превентивні заходи забезпечення фінансової безпеки.

Список використаних джерел:

1. Амосов О. Ю. Фінансова безпека підприємства в сучасних умовах: теоретичний аспект. *Проблеми економіки*. 2014. № 4. С. 76–80.
2. Бланк І. А. Управління фінансовою безпекою підприємства. Київ : Ніка-Центр, Ельга, 2016. 776 с.
3. Доценко І. О. Механізм управління ризиками підприємницької діяльності в системі безпеки підприємства : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.04. Хмельницький : ХНУ, 2014. 241 с.
4. Каргузов Є. П. Вплив ризиків і загроз на стан фінансової безпеки підприємств. *Актуальні проблеми економіки*. 2012. № 9(135). С. 115–124.
5. Лаврова Ю. В. Фінансова безпека підприємства: класифікація загроз. *Економічний аналіз*. 2011. № 9. Ч. 2. С. 274–277.

Семенова Л.Ю.

кандидат економічних наук, доцент:

Кожерко Є.А.

студентка,

Університет митної справи та фінансів

ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕРСОНАЛУ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Для ринку праці конкурентоспроможність є поняттям відносним, оскільки ринок праці неоднорідний і може бути структурований на сегменти, що розрізняються ступенем ринкової потреби у якісній праці, рівні унікальності якості робочої сили, а також особливостями споживчого попиту на робочу силу. Конкурентоспроможність на ринку праці характеризує основні властивості людського капіталу, що визначають міру задоволення ринкової потреби у праці [3].

Так, Марія Бейкер в своїй статті «9 Майбутніх тенденцій роботи після COVID-19», вважає, що необхідно заохочувати працівників, розвивати критичні навички, які потенційно відкривають безліч можливостей для їх кар'єрного розвитку, пропонувати більшу підтримку розвитку кар'єри працівникам, які займають найважливіші ролі в житті підприємства [1].

Характерною рисою сучасного виробництва є постійно зростаюча роль людського фактору. Відомо положення про те, що вища межа ефективності економіки визначається, перш за все, якісним станом робочої сили. За оцінками американських фахівців, 85% успіху фірми залежить від кваліфікації її працівників, і лише 15% – від наявного технічного потенціалу. Людські ресурси підприємств обмежені. Вони мають значний професійним потенціалом, але цей потенціал необхідно безперервно поповнювати і вдосконалювати [2].

Оскільки пандемія скидає основні робочі тенденції, керівникам відділу кадрів потрібно переосмислити стратегію планування робочої сили та працівників, управління, результативності та досвіду, [1] розвитку персоналу для підвищення конкурентоспроможності самого підприємства

Всі показники конкурентоспроможності персоналу підприємства можна розділити на дві великі групи – загальні показники (маркетинговий потенціал, фінансовий потенціал, інноваційний потенціал, культурно-комунікативний потенціал тощо) та індивідуальні показники (основні професійно-кваліфікаційні характеристики, фізичні характеристики, функціональна якість праці, розширені характеристики) [3].

Людські ресурси підприємств обмежені. Вони мають значний професійним потенціалом, але цей потенціал необхідно безперервно поповнювати і вдосконалювати. Рішення даної проблеми передбачає виконання таких завдань:

- розвиток системи загальної та професійної освіти, спрямованої на професійну підготовку нової робочої сили;
- відновлення і розвиток внутрішньовиробничого навчання персоналу, в тому числі на робочих місцях, надання умов для самонавчання;

– розвиток системи безперервної освіти, спрямованої на відтворення, збереження і вдосконалення робочої сили [2].

Ефективним інструментом підвищення конкурентоспроможності персоналу має слугувати компетентнісний підхід. Компетентнісний підхід безпосередньо пов'язаний із змінами в характері та змісті праці, професійному навчанні і освіті. Його розвиток сприяє створенню умов для інтеграції освіти і навчання відповідно до потреб ринку праці, а також для забезпечення мобільності персоналу: вертикальної, горизонтальної і просторової [3].

Досвід багатьох зарубіжних компаній свідчить про посилення ролі управління людським капіталом в системі факторів, що забезпечують конкурентоспроможність. Для досягнення більш стійкого конкурентного становища підприємство повинно постійно розробляти програми розвитку персоналу, які б забезпечували працівникам задоволення багатьох потреб, розвиток і підвищення професійного і загальноосвітнього рівня. Особливу увагу слід приділити мотивації персоналу для забезпечення його конкурентоспроможності [4].

Підвищення конкурентоспроможності персоналу для українських підприємств стало актуальним з моменту переходу економіки України з планової на ринкову та стає є основним чинником формування конкурентних переваг підприємства. Визначними для конкурентоспроможності підприємства разом з технологіями та методами організації виробництва є наявність професійних кадрів, рівень мотивації, умови праці, а також дія різних факторів, що забезпечують рівень конкурентоспроможності працівників [3]. В сучасних умовах глобальної економічної кризи яка стала наслідком різних факторів, в тому числі пандемією COVID-19, формування нових критичних навичок та компетенцій, з урахуванням швидкого розвитку технологій є необхідністю.

Список використаних джерел:

1. Baker M. 9 Future of Work Trends Post-COVID-19. URL: <https://www.gartner.com/smarterwithgartner/9-future-of-work-trends-post-covid-19/>

2. Бенава Ш.В. Повышение конкурентоспособности персонала на предприятии. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/povyshenie-konkurentosposobnosti-personala-na-predpriyatii>

3. Брусенцева О.А. Конкурентоспроможність персоналу як складова конкурентоспроможності підприємства. URL: http://umo.edu.ua/images/content/institutes/imp/vydannya/visnyk_umo/ekonomika/V_3/%D0%91%D1%80%D1%83%D1%81%D0%B5%D0%BD%D1%86%D0%B5%D0%B2%D0%B0.pdf

4. Кондаурова И.А. Конкурентоспособность персонала как условие эффективной деятельности предприятия. URL: <http://arbir.ru/miscellany/>

Шаповалова А.О.

аспірант,

*Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця*

ПОДАТКОВЕ СТИМУЛЮВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ МАЛИХ ТА СЕРЕДНІХ ПІДПРИЄМСТВ В КРАЇНАХ ЄС

Досить часто питання щодо податкової політики зосереджувались в основному на діяльності великих підприємств. Однак, більшість підприємств складають малі та середні підприємства (МСП), на долю яких в Європейському Союзі припадає 99,8% усіх підприємств та 66,59% загальної зайнятості [1]. Крім того, МСП вважаються основою зростання та інновацій для економіки.

Головними проблемами, з якими стикаються інноваційні МСП пов'язують з нестачею фінансування, конкуренцією та непропорційним регуляторним навантаженням порівняно з великими підприємствами. Привабливе ділове середовище мінімізує вплив цих перешкод і забезпечить рівні умови для підприємств усіх розмірів. Тому, оподаткування є досить важливою складовою нормативної бази, в якій працює бізнес.

Одним із варіантів може бути використання податкових пільг, спеціально орієнтованих на інноваційні МСП. Адекватність податкових стимулів для інноваційних МСП залежить від державних витрат та ефективності стимулів для сприяння інноваційного