

Skakalskiy Y.S.

Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman

RISK-BASED BUDGETING IN THE OPERATIONAL FINANCING PLANNING SYSTEM

Summary

Any economic activity is related to risk inseparably, especially it concern to foreign trade of enterprises which goods defined by high level of price volatility. In this article practical questions of planning and forecasting of enterprise income statements are examined. The possibility of application of the VaR methodology for non-financials firms are described. Recommendation for risk-based budgeting was provided.

Keywords: forecasting, financial planning, budgeting, risk, VaR methodology, autoregression, controlling.

УДК 005.95/96:159.9(02) JEL Classification I25; J24; O15

ВИЗНАЧЕННЯ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО ПІДГРУНТЯ ЯКІСНИХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛУ ДЛЯ ОПРАЦЮВАННЯ ПОЛІТИКИ УПРАВЛІННЯ ЛЮДСЬКИМ ПОТЕНЦІАЛОМ

Скібіцький О.М.

Національний авіаційний університет

В статті розглянуті основні складові, напрямки розвитку і вдосконалення системи управління трудовими ресурсами через інвестування освітньо-професійного рівня персоналу підприємств і опрацювання політики управління людським потенціалом. Основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика, яка значною мірою сприяє запобіганню соціальних конфліктів. Головним елементом кадрової політики підприємства й похідної від неї стратегії є система мотивації й просування (кар'єрного зростання, вдосконалення) персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня. Найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне й практичне навчання і перенавчання керівників. Система підготовки, перепідготовки й профорієнтації кадрів повинна стати важливим блоком стратегії управління людським потенціалом конкретного підприємства і всієї інфраструктури ринку праці, що реалізують функції формування конкурентоспроможності працівників при переході до ринку, підтримки якісної збалансованості попиту та пропозиції робочої сили й, в остаточному підсумку, що сприяють ефективній реалізації активної політики зайнятості.

Ключові слова: освітньо-професійного підгрунтя якісних характеристик персоналу, трудові ресурси, інвестування освіти, людський потенціал, людський капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал, плинність кадрів, мобільність персоналу, мотивування праці.

Постановка проблеми. Основою ефективної діяльності підприємства, особливо в кризовій ситуації, є ефективна кадрова політика, яка значною мірою сприяє запобіганню соціальних конфліктів.

Головним елементом кадрової політики підприємства й похідної від неї стратегії є система мотивації й просування (кар'єрного зростання, вдосконалення) персоналу на основі якісних характеристик його освітньо-професійного рівня.

Перехід до ринкової форми господарювання змінює систему цінностей. Процвітання фірми залежить від того, як ураховується співвідношення інтересів і потреб працівників фірми з інтересами й потребами самої фірми. При цьому жорсткіше враховуються також можливості працівника й можливості фірми, зіставляються й узгоджуються обидві низки факторів вибору рішень.

В науці менеджменту наразі затвердилися такі терміни, як: людський капітал, інтелектуальний капітал, соціальний капітал тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання кадрового забезпечення людського потенціалу найповніше розглянуті в працях таких відомих іноземних фахівців, як: І. Ансофф, П. Друкер, М. Армстронг, Г. Дреслер. Альтернативні проблеми і погляди розкриваються в роботах М. Фрідмена, Ф. Хайека й інших, які продовжують традицію

Й. Шумпетера і Л. Мізеса. Процес формування й розвитку теорії людського потенціалу і капіталу, також пов'язаний з іменами відомих західних економістів: Т. Шульца, Г. Беккера, У. Боуена, Дж. Мінцера тощо.

Проблеми розробки стратегії й політики підприємств і супутніх їм організаційних і кадрових змін досліджували Г. Шиллер, М. Шелліс.

Проблемам управління людським потенціалом взагалі і розвитком персоналу зокрема багато уваги приділяється в дослідженнях українських науковців, таких, як: Д. Богиня, О. Грішнова, Е. Лібанова, І. Каленюк, С. Шекшня, Л. Керб, Т. Білорус, С. Бандур, Л. Гармідер, М. Ніколайчук, О. Аверін, Л. Балабанова, С. Шекшня, В. Шишкін, Л. Лутай тощо.

Метою статті є розгляд основних складових, напрямків розвитку і вдосконалення системи управління трудовими ресурсами через інвестування освітньо-професійного рівня персоналу підприємств і опрацювання політики управління людським потенціалом.

Виклад основного матеріалу дослідження. Соціально-економічні перетворення в Україні, особливо в умовах економічної і геополітичної кризи, вимагають визначення освітньо-професійного підгрунтя якісних характеристик персоналу для опрацювання політики управління людським потенціалом з урахуванням

тенденції в змінах, викликаних застосуванням нових революційних технологій і створення (поліпшення) конкурентоздатних трудових ресурсів в умовах впровадження інноваційних напрямків діяльності.

Оскільки в сучасних теоріях людського капіталу співробітники розглядаються як основний капітал, який впливає на збільшення вартості організації, визначає рівень її успішності, остільки, згідно з цими теоріями, фінансові вкладення в співробітників у вигляді в першу чергу підвищення кваліфікації є інвестиціями, які мають приносити прибуток [3]. Давно доведено, що рентабельність (як різниця між вкладеними коштами й отриманим прибутком) високопрофесійної праці вище.

Розвиток персоналу обов'язково повинен базуватися на вимогах, пропонованих до особистісних характеристик фахівців залежно від стадій і циклів розвитку компанії, організаційної культури, що існує на підприємстві. Самі співробітники, підвищуючи свою кваліфікацію, стають більш конкурентоспроможними на внутрішньому ринку праці, одержують додаткові можливості для професійного і кар'єрного зростання. Через це, можливість професійного навчання у власній організації високо цінується її співробітниками і дуже впливає на їхні рішення працювати на підприємстві [5].

Така система навчання і підвищення кваліфікації робітників містить ряд заходів, а саме:

- додаткову підготовку, яка адаптує персонал;
- підготовку резерву;
- перепідготовку;
- професійну реабілітацію [2].

Навчальні процеси після закінчення першої фази освіти узагальнено називаються підвищенням кваліфікації. Підвищення кваліфікації – це навчання співробітника з метою поглиблення й удосконалення вже наявних у нього професійних знань, необхідних для певного виду діяльності [1].

Через це, останнім часом багато великих заходів компаній інвестують все більше коштів у підготовку й розвиток трудового потенціалу, враховуючи, що наявна система освіти не встигають пристосуватися до швидкого росту потреби в конкретних кадрах.

При цьому, залежно від переслідуваних цілей виділяються різні варіанти підвищення кваліфікації, відповідно до яких набути раніше кваліфікація повинна бути або збережена, або поглиблена й розширена, або наведена у відповідність із обстановкою, що змінилася, або доведена до рівня, необхідного для роботи на новій, більш високій посаді [7].

Іноді під підвищенням кваліфікації мають на увазі тільки те навчання, яке організовано на робочому місці або в рамках спеціальних навчальних занять. Насправді цей процес набагато ширше. В підвищення кваліфікації необхідно включати й обмін досвідом, і самонавчання, і відвідування професійних виставок, вивчення спеціальної літератури, наставництво [6].

Одним із сучасних способів підвищення кваліфікації працівників компаній і підприємств є впровадження системи дистанційного навчання, систем автоматизації оцінювання й розвитку персоналу. Впровадження системи дистанційного навчання складається з комплексу заходів щодо адаптації обраної навчальної системи до специфіки підприємства, наповнення системи контентом, тобто програмами навчання, курсами, тестами, і періодичним його відновленням [1].

Спонукальними причинами підвищення кваліфікації можуть бути: «прагнення зберегти роботу, займану посаду, бажання одержати підвищення або

зайняти нову посаду, зацікавленість у підвищенні заробітної плати, інтерес до нових знань, до оволодіння новими навичками, бажання розширити ділові контакти» [4].

Отже, дуже важливим у профілактиці конфліктів в організації є планування кар'єрного росту співробітників та формування резерву на окремі посади підприємства. Це стосується в першу чергу оперативного персоналу, який здійснює безпосереднє «обслуговування» клієнтів компанії. Необхідним є створення передумов для їхнього росту як в професійній майстерності і кваліфікації (категорії, розряди, класи), так і в поступовому просуванні по ієрархічним рівням організації.

Система управління кар'єрою працівників має ряд позитивних характеристик як для працівника, а особливо для самої організації.

Переміщення мають бути як вертикальними, так і горизонтальними. Не варто плутати і ототожнювати близькі, але не однакові поняття «кар'єра» та «службово-професійне просування», оскільки останнє є найбільш первинним для всіх.

Людським ресурсам властива гнучкість, мобільність, пристосовність (адаптивність) і навчність. Тільки людина може успішно прилаштуватися до змін навколишнього середовища, змінюючи свою поведінку, але не міняючись сам як фізичний об'єкт. Тому підвищення кваліфікації стає ключовим інструментом, за допомогою якого працівники розвиваються разом з розвитком науки й техніки, удосконалюванням технологій [3].

Ставлення робітника до місця роботи (підприємства) визначається ступенем задоволення його первинних і вторинних (за А. Маслоу) потреб. У дослідженнях це відношення може бути зафіксоване в оцінках і характері поведінки робітника.

Збереження старих технологій індустриального типу при високій інтенсивності праці призводить до багатопланових негативних наслідків з погляду розвитку людини. Неприятливі умови й режими праці негативно впливають на працездатність, сприяють прискореному фізичному зношуванню людського капіталу. Внаслідок цього знижується мотивація до праці, росте частка працівників, які не прагнуть до стабільності трудових відносин (міцним зв'язкам з підприємством), а виходить, не орієнтовані на професійний розвиток [8].

І нарешті, відставання технологічної бази призводить до деградації професійних навичок, перешкоджає природному нагромадженню й відновленню людського капіталу, унеможливує підвищення професіоналізму працівників, а отже, й їхньої участі в майбутній модернізації з її новими вимогами до якісної характеристики персоналу (робочої сили).

В 70-і роки ХХ ст. соціологічні дослідження плинності робочої сили зафіксували сім груп мотивів відмови від роботи:

1. професійно-кваліфікаційні;
2. організація праці;
3. гігієнічні фактори (умови праці);
4. особистісні;
5. рівень життя;
6. відносини в колективі;
7. інші, не пов'язані з роботою [8].

З того часу суттєво змінилися напрямки потоків робочої сили. Були пережиті застійні періоди, характерні прихованим безробіттям і втратами роботи з причин занепаду загальної культури виробництва, ігнорування економічних методів в управлінні.

Трансформація форм зайнятості кінця ХХ – початку ХХІ століття вплинула на характер і зміст праці та рівень автономії в трудовому процесі. За-

мість класичної форми підприємств з'являються віртуальні організації, що представляють собою сукупність розосереджених електронних робочих місць. Вони часто бувають тимчасовими, проектно-орієнтовними. В сучасних умовах залежність працівника від єдиного джерела доходу – це ризикова стратегія. Сфера класичної зайнятості постійно звужується, а загострення конкуренції та ритм праці виснажують працюючих і скорочують шанси подальшого їх перебування в організації.

Вивільнення персоналу в більшості випадків має об'єктивний характер і пов'язаний з ліквідацією нерентабельних виробництв, економією заробітної платні, впровадженням нових технологій виробництва і нової техніки та методів управління.

При створенні або реформуванні організації необхідно визначити максимально припустиму чисельність працівників, при якій може бути забезпечено виконання прийнятої стратегії розвитку і фактичну чисельність з початку реалізації кадрової стратегії [7]. Для досягнення найкращих результатів необхідно використовувати комплексну систему добору персоналу, який включає набір співробітників у робочі групи й команди менеджерів з урахуванням їхніх особистісних поведінкових характеристик. Пошук і добір кадрів є такими ж важливими напрямками в HR-менеджменті, як і кадрове планування, аналіз роботи, оцінка виконання, система стимулювання, навчання й розвиток персоналу, які багато в чому визначаються створеною організаційною культурою.

Плинність кадрів характеризує стабільність трудового колективу. Коли вона висока, то не дає сформуватися колективу, знижує ефективність роботи підприємства, вказує на незадоволеність працівників умовами праці, її оплати та побуту [8]. Наразі рівень плинності кадрів з ростом рівня безробіття в Україні знижується. Причинами звільнення працівників, в основному, є відсутність перспектив, кар'єрного росту, хоча ще й залишається значним один із головних мотивів звільнення – низький рівень заробітної плати. Плинність персоналу, а відповідно і руйнування (спотворення) корпоративному духу, незмінно знижує ефективності роботи.

Наразі всі компанії прагнуть мати в себе кращих співробітників, проте, іноді процес відбору кандидатів на посаду полягає лише в оцінці професійних здатностей, необхідних для вирішення робочих завдань та одержання необхідних результатів роботи. Однак, усе більше компаній точно знають, які співробітники їм потрібні для досягнення стратегічних цілей. Визначається не тільки професійний рівень, але й компетенції, необхідні стандарти, що описують, поведінку, і найбільш значимі для конкретної посади особистісні риси співробітника. Найпростіше – оцінити професійну підготовку кандидата, а от із виявленням компетенцій і особистісних рис часто виникають складності [2]. При цьому дуже важливо, щоб вдало обрана співробітником професія за своїми характеристиками збігалася з мотиваційними, емоційними, когнітивними й комунікативними особливостями людини. Тільки в такому випадку можлива гармонія інтересів працівника й роботодавця, максимальна віддача від кожного співробітника, а сам процес трудової активності буде приносити задоволення [7].

Оскільки існує багато різних типів менеджерів (нижнього рівня, середнього рівня, вищі менеджери; лінійні й штабні менеджери; функціональні й генеральні менеджери), й оскільки організації, в яких вони діють, досить різноманітні (промисло-

вість, послуги, роздрібна або оптова торгівля тощо) за багатьма показниками (розмір, вік, географічне положення, споживча база), оскільки представляється важливим узагальнити, що ж керуючі кадри роблять, які функції виконують і якими якостями вони мають.

Так, наприклад, закордонні вчені ступінь відповідності здатностей, тобто кадрового потенціалу керівника і висунутим до нього вимогам, характеризують його компетентністю, розуміючи під цим сукупність таких трьох факторів:

1. знання, як результат освіти особистості;
2. навички, як результат досвіду роботи й навчання;
3. способи спілкування, як уміння спілкуватися з людьми й спілкуватися в групі [4].

Розроблена Хінтерхубером і Поппом «модель компетентності в стратегічному управлінні» являє собою каталог для систематизації всіх, у тому числі й нових вимог, які висуваються до управлінського персоналу. Відповідно до цього каталогу компетентність керівництва є сумою наступних компонентів: функціональної компетентності, ситуативної, інтелектуальної й соціальної компетентності [5].

Функціональна компетентність – це знання про технологію, маркетинг, контролінг, а також придбання й засвоєння косих функціональних (професійних) знань, готовність менеджерів до навчання. Ситуативну компетентність відносять до вимог до керування, які обумовлені специфікою різних фаз життєвого циклу підприємства (створення, зростання тощо).

Інтелектуальна компетентність припускає наявність аналітичного мислення в комбінації з умінням мислити в категоріях комплексних зв'язків.

Соціальна компетентність охоплює комунікаційні й інтегративні здатності керівників, що проявляються як у внутрішньо-фірмовій діяльності, так і при взаємодії з оточуючим середовищем.

Ситуативну компетентність відносять до вимог до управління, які обумовлені специфікою різних фаз життєвого циклу підприємства (створення, зростання тощо).

На думку авторів цієї моделі, функціональна й ситуативна компетентність характеризує професіоналізм, а інтелектуальна й соціальна – психологічну самостійність керівника. Вони повинні диференційовано проявлятися у топ менеджерів у залежності від їхнього ієрархічного рівня і специфіки конкретної ситуації.

Значення кожної компетентності не викликає сумнівів, проте, дискусійним можна назвати питання чіткого визначення кожного виду компетентності, особливо – соціальної компетентності. Так, деякі вчені під соціальною складовою мають на увазі функції управління виробничим об'єктом як соціальним організмом, у якому специфічно переломлюються основні характеристики суспільства, особливості й завдання певного етапу розвитку. Конкретний зміст цих функцій складає спрямований вплив керівника на вирішення соціальних проблем, властивих об'єкту управління, взаємини між його помітними соціальними елементами, між об'єктом і його соціальним середовищем.

Отже, сьогоденній дипломований фахівець підприємства повинен мати гарні знання, стратегічне мислення, заповзятливість, широку ерудицію, адаптивність і високу культуру.

Висновки. 1. Прихильники концепції управління людським капіталом певні, що, вимірюючи широкий вплив, який співробітники справляють на фінансові показники організації, компанії можуть вибирати, управляти, оцінювати й розбудовувати можливос-

ті своїх співробітників так, щоб перетворити їхні людські якості у вагомі фінансові показники. Хоча такий підхід припускає пошук способів кількісної оцінки того, що колись вважалося нематеріальними активами, – фахівці, що реалізують такі методики, відзначають, що в бізнесі аналогічні підходи вже використовуються.

2. Формування нової концепції управління персоналом на підприємствах в умовах ринкової економіки, опрацювання політики управління людським потенціалом і кадрової політики конкретного підприємства, є істотними резервами конкурентоспроможності й необхідними факторами ефективного розвитку підприємства і має базуватися на визначенні і усвідомленні освітньо-професійне підґрунтя якісних характеристик персоналу.

3. Найважливішим фактором успіху стає безперервне теоретичне й практичне навчання і перенавчання керівників.

4. Система підготовки, перепідготовки й профорієнтації кадрів повинна стати важливим блоком стратегії управління людським потенціалом конкретного підприємства і всієї інфраструктури рин-

ку праці, що реалізують функції формування конкурентоспроможності працівників при переході до ринку, підтримки якісної збалансованості попиту та пропозиції робочої чинності й, в остаточному підсумку, що сприяють ефективній реалізації активної політики зайнятості.

Перспективи подальших розробок у даному напрямку. Важливо відзначити, що зараз методологія управління людським потенціалом далеко не однозначна і суперечлива у визначенні і реалізації основних тенденцій.

Визначення професійних і особистісних вимог до різних груп керівників, фахівців і робітників, до якісних характеристик персоналу і напрямки його освітньо-професійного вдосконалення вбачаються актуальними напрямками досліджень проблеми управління людським потенціалом і має створити наукове підґрунтя опрацювання кадрової політики конкретного підприємства. А це вимагає активізації наукових досліджень, розробки конкретних шляхів і методів реалізації кадрової політики, перебудови формування й використання кадрового потенціалу управління підприємством.

Список літератури:

1. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 7. – С. 26-29.
2. Гармідер Л. Д. Механізм розвитку кадрового потенціалу підприємства / Л. Д. Гармідер // Актуальні проблеми національної економіки: зб. наук. праць. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – Т. XII, вип. 205. – Серія «Економіка» – С. 74-81.
3. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», 2001. – 254 с.
4. Журавлев П. В. Мировой опыт в управлении персоналом. Обзор зарубежных источников / П. В. Журавлев – К.: КНЕУ, Бібліотека Exolver. – 2010. – 218 с.
5. Інвестування. Зайнятість. Освіта: Монографія / В. Г. Федоренко, М. Г. Чумаченко, Ю. М. Маршавін та ін.; За наук. ред. В. Г. Федоренко. – К.: Наук. світ, 2002. – 517 с.
6. Каленюк І. Б. Деякі проблеми організації та фінансування професійної підготовки кадрів / І. Б. Каленюк // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 8. – С. 76-80.
7. Одинцов С. В. Место и роль интеллектуального капитала предприятия в современном мире / С. В. Одинцов // Наука и промышленность России. – 2002. – № 10. – С. 87-94.
8. Шишкін В. О. Проблема плинності кадрів на підприємстві та шляхи її вирішення / В. О. Шишкін // Інвестиції: практика та досвід. – 2009. – № 12. – С. 46-48.

Скибицкий А.Н.

Национальный авиационный университет

ОПРЕДЕЛЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОСНОВЫ КАЧЕСТВЕННЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ПЕРСОНАЛА ДЛЯ РАЗРАБОТКИ ПОЛИТИКИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Аннотация

В статье рассмотрены основные составляющие, направления развития и усовершенствования системы управления трудовыми ресурсами путем инвестирования образовательно-профессионального уровня персонала предприятий и разработки политики управления человеческим потенциалом. Основой эффективной деятельности предприятия, особенно в кризисной ситуации, является эффективная кадровая политика, которая в значительной мере содействует предотвращению социальных конфликтов. Главным элементом кадровой политики предприятия и производной от нее стратегии является система мотивации и продвижения (карьерного роста, усовершенствования) персонала на основе качественных характеристик его образовательно-профессионального уровня. Важнейшим фактором успеха становится непрерывное теоретическое и практическое обучения и переобучения руководителей. Система подготовки, переподготовки и профориентации кадров должна стать важным блоком стратегии управления человеческим потенциалом конкретного предприятия и всей инфраструктуры рынка труда, которые реализуют функции формирования конкурентоспособности работников при переходе к рынку, поддержки качественной сбалансированности спроса и предложения рабочей силы и, в конечном итоге, содействуют эффективной реализации активной политики занятости.

Ключевые слова: образовательно-профессиональные основы качественных характеристик персонала, трудовые ресурсы, инвестирование образования, человеческий потенциал, человеческий капитал, интеллектуальный капитал, социальный капитал, текучесть кадров, мобильность персонала, мотивирование работы.

Skibitskiy A.N.
National Aviation University

DETERMINATION OF EDUCATIONAL AND PROFESSIONAL BACKGROUND QUALITY STAFF CHARACTERISTICS FOR DEVELOPMENT OF HR POLICY

Summary

The article describes the main components and directions of improvement of human resource management by investing in education and professional development of staff processing enterprises and policy of human potential management. The basis for the efficient operation of enterprises, especially in a crisis situation, is an effective personnel policy, which contributes significantly to the prevention of social conflicts. The main element of company personnel policies and derivative strategy is a system of incentives and promotion (career development, improvement) of personnel on the basis of quality characteristics of its educational and professional development. The most important factor for success is continuous theoretical and practical training and retraining of managers. The system of training, retraining and career counseling personnel should be an important block of human potential management strategies of a particular company and the entire infrastructure of the labor market, realizing the function of forming competitiveness of workers in transition to a market economy, promoting good balance of supply and demand of labor force and ultimately contributing effective implementation of active employment policy.

Keywords: educational and professional background of qualitative characteristics of personnel, labor, investment education, human capital, intellectual capital, social capital, turnover, staff mobility, motivation of labor.

УДК 658.1

КЛАСИФІКАЦІЯ ФАКТОРІВ ВПЛИВУ НА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВ

Смачило В.В., Головка-Марченко І.С.

Харківський національний університет будівництва та архітектури

Досліджено поняття «фактор», «фактор конкурентоспроможності» та «фактор конкурентоспроможності підприємства» та розкрито авторське бачення останнього. Проведено дослідження класифікації факторів конкурентоспроможності та з'ясувалося, що їх потрібно розглядати в залежності від об'єкта дослідження. Було проаналізовано та удосконалено класифікаційні ознаки факторів конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: фактори, фактори конкурентоспроможності, фактори конкурентоспроможності підприємства, класифікація, ознаки.

Постановка проблеми. Вивчення факторів конкурентоспроможності підприємства є актуальним через висококонкурентне ринкове середовище. В ситуації жорсткої конкуренції керівництву підприємства потрібно чітко розуміти свої переваги, можливості конкурентів та робити все можливе задля ефективної діяльності та розвитку. Оскільки конкурентоспроможність підприємства залежить від його внутрішньої діяльності та зовнішнього середовища, необхідно визначити, аналізувати та враховувати фактори, які мають на нього значний вплив.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженню факторів конкурентоспроможності підприємства присвятили свої праці американські вчені М. Портер [36], А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд [26], японський – Т. Коно [17], російські дослідники І.У. Зулькарнаєв, Л.Р. Ільєсова [27], О.І. Мазілка та Г.Г. Панічкіна [30]; серед вітчизняних дослідників проблеми можна відзначити С.М. Клименко, О.С. Дуброву, Д.О. Барабась, Т.В. Омеляненко, А.В. Вакуленко [20], І.З. Должанського, Т.О. Загорну [15], Л.С. Шевченко, В.І. Торкатюка, М.О. Кизима, А.Л. Шутенко [25].

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Здебільшого науковці класифікують фактори конкурентоспроможності та фактори конкурентоспроможності підприємства не розділяючи ці поняття, ототожнюючи ці категорії. На нашу

думку, потрібно чітко розуміти, що криється / тлумачиться під кожним з цих понять. Тому наше дослідження спрямоване на визначення класифікації факторів конкурентоспроможності та факторів конкурентоспроможності підприємства.

Мета статті. Головною метою даної роботи є виявлення різниці між поняттями «фактори конкурентоспроможності» і «фактори конкурентоспроможності підприємства» та визначення класифікаційних ознак останньої.

Виклад основного матеріалу. Потрібно чітко розуміти, що собою представляє саме поняття «фактор», а також визначити «фактор» в контексті конкурентоспроможності підприємства.

Аналіз джерел літератури показав, що в залежності від наукових поглядів автори по-різному трактують поняття «фактор» та «фактор конкурентоспроможності підприємства».

Розглянемо етимологію цього поняття. Слово «фактор» походить від лат. Factor – що робить, виробляє і означає причину, рушійну силу якогонебудь процесу, що визначає його характер або окремі його межі [1]. У подальшому його визначення зустрічається у словниках, так в «Словнику російської мови» С. Ожегова дається таке визначення «фактору»: «Фактор – момент, істотна обставина в якому-небудь процесі, явищі» [2, с. 692], а в тлумачному словнику української мови А.О. Івченка поняття «фактор» розкривається як рушійна сила,