

Розділ 2. Управління та адміністрування

УДК 331.301

DOI: 10.31732/2663-2209-2022-65-50-57

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НА РИНКУ ПРАЦІ ЗА КРИТЕРІЄМ МАТЕРІАЛЬНОГО СТИМУЛЮВАННЯ

Адамовська В.С.¹, Астаф'єва К.О.², Шепелюк В.А.³

¹ к.е.н., доцент, доцент кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, Криворізького національного університету, м. Кривий Ріг, Україна, e-mail: adamovska@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8911-1388>

² к.е.н., доцент кафедри економіки, організації та управління підприємствами, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна, e-mail: astafieva@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3418-7622>

³ к.е.н., доцент, доцент, кафедри обліку, оподаткування, публічного управління та адміністрування, Криворізький національний університет, м. Кривий Ріг, Україна, e-mail: shepeliuk@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6270-5936>

DETERMINING THE LEVEL OF COMPETITIVENESS IN THE LABOR MARKET BY THE CRITERION OF MATERIAL INCENTIVES

Adamovska Victoria¹, Astafieva Kateryna², Shepeliuk Vira³

¹ PhD (Economics), associative professor of accounting, taxation, public government and administration department, Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: adamovska@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8911-1388>

² PhD (Economics), associative professor of enterprise economics, organization and management department Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: astafieva@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3418-7622>

³ PhD (Economics), associative professor of accounting, taxation, public government and administration Kryvyi Rih National University, Kryvyi Rih, Ukraine, e-mail: shepeliuk@knu.edu.ua, ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6270-5936>

Анотація. В статті запропоновано визначати конкурентоспроможність на ринку праці, як здатність бути привабливим для працездатної особи на макро- та мікрорівнях і у короткостроковій та довгостроковій перспективі. Метою статті є дослідження конкурентоспроможності ринку праці з позиції матеріального стимулювання та здатності конкурувати за видами економічної діяльності. Встановлено наявність широкого переліку критеріїв, які характеризують конкурентоспроможність на ринку праці. Запропоновано окреслити критерієм конкурентоспроможності рівень матеріального стимулювання. Під останнім необхідно розуміти відповідність темпу росту середньомісячної заробітної плати до аналогічного показника, розрахованого за мінімальною заробітною платою. Темп росту запропоновано визначати на основі розрахунку індексів показників заробітку. За умови характеристики конкурентоспроможності на ринку праці у короткостроковій перспективі розрахунок індексів необхідно здійснювати ланцюговим методом. При розгляді довгострокової перспективи індекси розраховуються базисним методом. Показник рівня матеріального стимулювання визначається шляхом розрахунку абсолютного відхилення між індексами середньомісячної та мінімальної заробітної плати. Період дослідження запропоновано визначати у межах трьох років. Негативною тенденцією вважається отримання від'ємного абсолютного відхилення між індексами. З метою надання характеристики рівня конкурентоспроможності на ринку праці запропоновано шкалу, остання містить рівні: «достатній», «задовільний», «незадовільний» та «критичний». Кожному рівню відповідає окрема умова наявності позитивного та негативного значення абсолютного відхилення між індексами.

Ключові слова: заробітна плата, конкурентоспроможність, матеріальне стимулювання праця, ринок праці.

Формули: 2; рис.: 1; табл.: 4; бібл.: 12

Annotation. The article proposes to define competitiveness in the labor market as the ability to be attractive to the able-bodied person at the macro and micro levels and in the short and long term. The aim of the article is to study the

competitiveness of the labor market from the standpoint of material incentives and the ability to compete in economic activities. A wide range of criteria characterizing competitiveness in the labor market has been established. It is proposed to outline the level of material incentives by the criterion of competitiveness. The latter should be understood as the correspondence of the growth rate of the average monthly wage to a similar indicator calculated on the basis of the minimum wage. It is proposed to determine the growth rate based on the calculation of earnings indices. Given the characteristics of competitiveness in the labor market in the short term, the calculation of indices should be carried out by the chain method. When considering the long-term perspective, indices are calculated by the basic method. When considering the long-term perspective, indices are calculated by the basic method. The indicator of the level of material incentives is determined by calculating the absolute deviation between the indices of average monthly and minimum wages. It is proposed to determine the study period within three years. The negative trend is considered to be a negative absolute deviation between the indices. In order to characterize the level of competitiveness in the labor market, a scale is proposed, the latter contains the levels: "sufficient", "satisfactory", "unsatisfactory" and "critical". Each level corresponds to a separate condition for the presence of positive and negative values of the absolute deviation between the indices.

Key words: wages, competitiveness, material incentives, labor market.

Formulas: 2; *fig.:* 1; *tabl.:* 4; *bibl.:* 12

Постановка проблеми. Сучасні суб'єкти господарської діяльності всіх форм власності зустрічаються з проблемою залучення висококваліфікованих працівників. Процеси глобалізації невблаганно змінюють відношення працевдатних осіб до питань працевлаштування у напрямку постійного пошуку кращої роботи. Випускники навчальних закладів при виборі місця працевлаштування більш орієнтуються на роботу за кордоном. Наведене обумовлено низкою проблем, пов'язаних з небажанням працювати на вітчизняних підприємствах у зв'язку з низьким рівнем заробітної плати, незадовільними умовами праці, відсутністю перспектив кар'єрного зростання тощо. Все вище наведене вказує на проблему низької привабливості або конкурентоспроможності українських роботодавців на ринку праці.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Наразі економічна та вітчизняна література достатньо висвітлює питання конкурентоспроможності, як економічної категорії [3,11,12]. Також окреслено безліч різноманітних підходів щодо виявлення сутності конкурентоспроможності підприємства [11]. Більшість робіт присвячено характеристиці спроможності підприємства конкурувати у середовищі прямих та непрямих конкурентів за потенційного покупця [1, 2, 3]. Опираючись на тему дослідження, цікавість визивають роботи, спрямовані на висвітлення конкурентоспроможності на ринку праці

[12]. Наукові дослідження на наведену тему доцільно поділити на дві групи: забезпечення позитивного іміджу компанії (бренду) [4] та формування привабливості робочого місця для потенційного працівника [7,8]. Дослідники Nguyen Minh Ha, N.V. Luan та Вуй Thanh Khoa у роботі [8] визначили умови, які забезпечують привабливість роботодавця на ринку праці та вплив останньої на продуктивність праці. Окреслено основні критерії привабливості працевлаштування: соціальна цінність, значення власного розвитку, застосування знань, безпека та економічна цінність. Наведені критерії є суб'єктивні та їх вимірювання є проблематичним. Отже, виникає необхідність запропонувати критерій, який дозволить визначити конкурентоспроможність на ринку праці.

Формулювання цілей статті. Метою статті є дослідження конкурентоспроможності ринку праці з позиції матеріального стимулювання та здатності конкурувати за видами економічної діяльності.

Викладення основного матеріалу дослідження. Конкурентоспроможність на ринку праці є доволі складною категорією. На відміну від здатності бути конкурентоспроможним у середовищі конкурентів, тобто, як мінімум, мати рентабельність на рівні середньогалузевих показників [6], конкурентоспроможність на ринку праці передбачає «змагання» за працівника на макро- та мікрорівні. Перелік конкурентів є настільки широким, що

охоплює підприємства всіх видів економічної діяльності країни та поза її межами.

За умови характеристики конкурентоспроможності на макрорівні, мова йде про характеристику конкурентоспроможності на ринку праці у масштабах галузі або виду економічної діяльності країни, регіону тощо. При визначенні конкурентоспроможності на ринку праці на мікрорівні, можна казати про конкурентоспроможність окремого підприємства на ринку праці.

Також виникає необхідність розгляду конкурентоспроможності на ринку праці з позиції періоду оцінки. А саме мова йде про забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці у довгостроковому та короткостроковому періоді. Виникнення такої необхідності обумовлено зміною підходу до працевлаштування. Адже молоді спеціалісти налаштовані постійно покращувати свій фінансовий стан за рахунок пошуку нових вигідніших напрямків працевлаштування (таблиця 1).

Таблиця 1

Напрямки дослідження конкурентоспроможності на ринку праці

Перспектива дослідження	Макрорівень	Мікрорівень
Короткострокова перспектива	Дослідження конкурентоспроможності на ринку праці галузі або виду економічної діяльності у межах країни, регіону тощо	Дослідження конкурентоспроможності підприємства на ринку праці
Довгострокова перспектива		

Виходячи з вище наведеного, конкурентоспроможність на ринку праці необхідно аналізувати в залежності від масштабу оцінювання та перспективи. При цьому існує перелік критеріїв, за якими працездатна особа обирає місце працевлаштування, які умовно можна поділити на матеріальні та не матеріальні. До матеріальних варто віднести рівень заробітної плати. Не матеріальні критерії містять низку інформації: про умови праці, колектив, географічне розташування, імідж компанії тощо. В нашій роботі пропонуємо зупинитися саме на рівні матеріального стимулювання, як критерії конкурентоспроможності на ринку праці.

Аналізуючи конкурентоспроможність на ринку праці у короткостроковій та довгостроковій перспективі, необхідно окреслити рівень матеріального стимулювання критерієм оцінки. Величина останнього орієнтується на мінімальний рівень заробітної плати, який визначається кожного року у Законі України «Про державний бюджет» [9]. Підприємства, незалежно від форми власності, визначають рівень оплати праці працівників з урахуванням окресленої величини.

У абсолютному вимірі зміна заробітної плата працівників дотримається вимог мінімального заробітку. Працівникам, які

отримають мінімальну заробітну плату, перераховують останню у відповідності до чинного законодавства. Інша ситуація складається з працівниками, які отримають заробітну плату вище за мінімум. Отже, темп росту мінімальної заробітної плати та фактичного середньомісячного заробітку працівників може відрізнятись. Темп росту доцільно характеризувати показником індексу середньомісячної заробітної плати (мінімальної та фактичної).

З використанням індексів, маємо можливість надати характеристику рівню матеріального стимулювання і визначити конкурентоспроможність на ринку праці. При визначенні конкурентоспроможності на ринку праці необхідно користуватися показником абсолютного відхилення між індексами (формула 2).

Використання індексів, як показника темпу росту, надає можливість розглянути конкурентоспроможність на ринку праці у короткостроковій та довгостроковій перспективі.

При розрахунку конкурентоспроможності на ринку праці у короткостроковій перспективі значення індексу визначається ланцюговим методом (формула 1).

Таким чином, кожного року маємо розраховане значення рівню матеріального стимулювання.

$$I_{зп\ к} = \frac{ЗП_n}{ЗП_{n-1}}, \quad I_{зп\ д} = \frac{ЗП_n}{ЗП_{n-1(баз)}} \quad (1)$$

де $I_{зп\ к}$ – індекс середньомісячної заробітної плати (у короткостроковій перспективі), част. од.; $I_{зп\ д}$ – індекс середньомісячної заробітної плати (у довгостроковій перспективі) част. од.; $ЗП_n$ – середньомісячна заробітна плата за рік n , грн; $ЗП_{n-1}$ – заробітна плата за період $(n-1)$, грн; $ЗП_{n-1(баз)}$ – базова середньомісячна заробітна плата, грн.

Кажучи про довгострокову перспективу, необхідно визначати значення індексу базисним методом. За базовий показник може бути прийнято: середньомісячну заробітну плату загалом по країні, у галузі або інше значення в залежності від масштабу дослідження (формула 1). Розраховане абсолютне відхилення між індексами (ΔI_d) надає інформацію щодо довгострокової конкурентоспроможності підприємства на ринку праці та перспективу щодо розвитку людського капіталу у майбутньому.

$$\Delta I_k = I_{зп\ к} - I_{Мзп\ к}, \quad \Delta I_d = I_{зп\ д} - I_{Мзп\ д} \quad (2)$$

де ΔI_k – рівень матеріального стимулювання у короткостроковій перспективі, част. од.; $I_{Мзп\ к}$ – індекс мінімальної заробітної плати у короткостроковій перспективі, част. од.; $I_{Мзп\ д}$ – індекс мінімальної заробітної плати у довгостроковій перспективі, част. од.; ΔI_d – рівень матеріального стимулювання у довгостроковій перспективі, част. од.

Розрахункові значення рівню матеріального стимулювання, як показника конкурентоспроможності на ринку праці у короткостроковій та довгостроковій перспективі, можна аналізувати окремо або у комплексі. Діапазон аналізу, за яким можна робити висновок про рівень конкурентоспроможності на ринку праці, приймаємо 3 роки. При визначенні рівня конкурентоспроможності на ринку праці необхідно розглядати роки не з позиції періодів, які ідуть один за одним. Нам цікава кількість або наявність від'ємних значень рівню матеріального стимулювання (формула 2) за останні три роки роботи.

З метою характеристики рівня конкурентоспроможності на ринку праці розроблено шкалу (таблиця 2). Шкала містить інформацію орієнтовну на перспективу дослідження.

Таблиця 2

Шкала конкурентоспроможності на ринку праці у короткостроковій та довгостроковій перспективі за критерієм матеріального стимулювання

Період дослідження (роки)/ Рівень конкурентоспроможності підприємства на ринку праці	n	n	n
Короткострокова перспектива дослідження			
«Достатній» (Д)	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k > 0$
«Задовільний» (З)	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k \leq 0$
	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k \geq 0$	$\Delta I_k \leq 0$
«Незадовільний» (НеЗ)	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k < 0$	$\Delta I_k \leq 0$
	$\Delta I_k > 0$	$\Delta I_k \leq 0$	$\Delta I_k \leq 0$
«Критичний» (К)	$\Delta I_k < 0$	$\Delta I_k < 0$	$\Delta I_k < 0$
Потребує подальшого дослідження	$\Delta I_k = 0$	$\Delta I_k = 0$	$\Delta I_k = 0$
Довгострокова перспектива дослідження			
«Достатній» (Д)	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d > 0$
«Задовільний» (З)	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d \leq 0$
	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d \geq 0$	$\Delta I_d \leq 0$
«Незадовільний» (НеЗ)	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d < 0$	$\Delta I_d \leq 0$
	$\Delta I_d > 0$	$\Delta I_d \leq 0$	$\Delta I_d \leq 0$
«Критичний» (К)	$\Delta I_d < 0$	$\Delta I_d < 0$	$\Delta I_d < 0$
Потребує подальшого дослідження	$\Delta I_d = 0$	$\Delta I_d = 0$	$\Delta I_d = 0$

Відповідно до таблиці 2, рівні конкурентоспроможності на ринку праці поділяється на: «достатній», «задовільний», «незадовільний» та «критичний».

«Достатній» - за критерієм матеріального стимулювання, шукачеві роботи теоретично цікаве працевлаштування, адже темп росту середньомісячної заробітної плати перевищує темп росту мінімальної заробітної плати.

«Задовільний» - шукачеві роботи теоретично цікаве працевлаштування, але здобувач буде розглядати інші, більш цікаві напрямки працевлаштування.

«Незадовільний» - шукачеві роботи не цікаве працевлаштування, але останній може згодитися на працевлаштування на основі майбутніх сподівань на покращення.

«Критичний» - працевлаштування, за критерієм матеріального стимулювання не цікаво.

Зазначену шкалу (таблиця 2) доцільно використовувати при аналізі

конкурентоспроможності на ринку праці на макро- та мікрорівнях.

Наступним кроком пропонуємо розглянути окреслену методику визначення рівня конкурентоспроможності на ринку праці за критерієм матеріального стимулювання на прикладі макроекономічних показників України у короткостроковій перспективі. А саме, проаналізувати конкурентоспроможність виду економічної діяльності на ринку праці. Отримані результати дадуть можливість зробити висновок про ті види економічної діяльності в Україні, які не є привабливими для шукачів роботи за критерієм матеріального стимулювання.

На основі статистичної інформації, отриманої з офіційного сайту статистики України, [10] розраховано індекси середньомісячної заробітної плати за 2015-2020 рр. за видами економічної діяльності України та індекс мінімальної заробітної плати (рисунок 1).



Рис. 1. Індекс середньомісячної заробітної плати штатних працівників за видами економічної діяльності

На рисунку 1. зображено індекси середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності та індекси мінімальної заробітної плати. Загалом середньорічне зростання мінімальної

заробітної плати в Україні протягом 2015-2020 рр. склало 12,7%. В свою чергу, 2017 р. показав стрімке зростання індексу мінімальної заробітної плати майже у 2 рази відносно 2016 р.. Вітчизняні

підприємства не показали аналогічне зростання середньомісячного заробітку.

Аналізуючи індекси середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності, необхідно констатувати, що за деякими видами економічної діяльності спостерігається темп росту середньомісячного заробітку менше, ніж мінімальної заробітної плати. На кінець 2020 р. маємо взагалі зниження середньомісячної заробітної плати за видом економічної діяльності «тимчасове розміщення та харчування» на 10,46% відносно 2019 р.

Наступним кроком, скориставшись формулою 2, визначимо абсолютне відхилення між індексами розрахованих величин. Результати розрахунку зазначено у таблиці 2.

Отже, можна констатувати (табл. 3), що темп росту середньої заробітної плати був

менший за темп росту мінімальної заробітної плати на підприємствах, які відносяться до видів економічної діяльності: «будівництво» (-0,007 част. од.), «оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів» (-0,013 част. од.), «транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність» (-0,037 част. од.), «тимчасове розміщення й організація харчування» (-0,163 част. од.) та «операції з нерухомістю» (-0,017 част. од.).

На основі отриманих результаті аналізу маємо можливість зробити висновок щодо рівня конкурентоспроможності виду економічної діяльності на ринку праці у короткостроковій перспективі. За періоди оцінки приймаємо діапазон в три роки в межах 2015-2020 рр.

Таблиця 3

Абсолютне відхилення між індексами середньомісячної заробітної плати за видами економічної діяльності та мінімальної заробітної плати

Вид економічної діяльності	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	0,1633	0,1067	-0,556	0,0842	0,0508	0,0432
Промисловість	0,0696	0,0713	-0,707	0,0991	0,1026	0,0238
Будівництво	0,1103	0,1712	-0,678	0,0917	0,0715	-0,007
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	0,2331	0,0768	-0,686	0,0692	0,0268	-0,013
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	0,1036	0,0876	-0,676	0,1192	0,0660	-0,037
Тимчасове розміщення й організація харчування	0,1009	0,0970	-0,576	0,0144	0,0244	-0,163
Інформація та телекомунікації	0,2425	0,1791	-0,739	0,0246	0,1077	0,0751
Фінансова та страхова діяльність	0,0942	0,0277	-0,742	0,0929	0,0628	0,0065
Операції з нерухомим майном	0,0528	0,1518	-0,762	0,0691	0,0558	-0,017
Професійна, наукова та технічна діяльність	0,1420	0,0355	-0,754	0,0464	0,0770	0,0832
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	0,0659	0,1218	-0,603	0,1325	0,0826	0,0768
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	0,0165	0,1977	-0,425	0,1916	0,0432	0,0536
Освіта	0,0097	0,0423	-0,445	0,0388	0,0342	0,0810
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	0,0277	0,0407	-0,536	0,0127	0,0784	0,2017
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	0,0088	0,0106	-0,635	-0,011	0,0166	0,0528
Надання інших видів послуг	-0,050	0,1089	-0,589	0,0810	-0,002	0,2605

Рівень конкурентоспроможності на ринку праці за видами економічної діяльності за критерієм матеріального стимулювання

Вид економічної діяльності	Рівень конкурентоспроможності на ринку праці за періодами (3 роки)			
	2015-2017 рр	2016-2018 рр	2017-2019 рр.	2018-2020 рр.
Сільське господарство, лісове господарство та рибне господарство	«З»	«З»	«З»	«Д»
Промисловість	«З»	«З»	«З»	«Д»
Будівництво	«З»	«З»	«З»	«З»
Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів	«З»	«З»	«З»	«З»
Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність	«З»	«З»	«З»	«З»
Тимчасове розміщування й організація харчування	«З»	«З»	«З»	«З»
Інформація та телекомунікації	«З»	«З»	«З»	«Д»
Фінансова та страхова діяльність	«З»	«З»	«З»	«Д»
Операції з нерухомим майном	«З»	«З»	«З»	«З»
Професійна, наукова та технічна діяльність	«З»	«З»	«З»	«Д»
Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування	«З»	«З»	«З»	«Д»
Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування	«З»	«З»	«З»	«Д»
Освіта	«З»	«З»	«З»	«Д»
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	«З»	«З»	«З»	«Д»
Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок	«З»	«Н»	«НеЗ»	«Д»
Надання інших видів послуг	«НеЗ»	«З»	«НеЗ»	«З»

Відповідно до таблиці 4 визначено рівень конкурентоспроможності на ринку праці видів економічної діяльності у діапазонах трьох років протягом 2015-2020 рр. Виявлено, що всі аналізовані види економічної діяльності у більшості випадків мали «Задовільний» рівень конкурентоспроможності на ринку праці. Найгірша ситуація спостерігається за «надання інших видів послуг» та «Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок», за якими є періоди з «Незадовільним» рівнем конкурентоспроможності.

Висновок. За період 2018-2020 рр. ситуація покращується і більшість видів економічної діяльності підвищують свою привабливість для потенційних працівників до «Достатнього» рівня. Разом з тим, залишаються ті, які не забезпечують достатній рівень темпу росту середньомісячної заробітної плати. Така негативна тенденція може відобразитися у високій плинності кадрів та зниженні продуктивності праці. Останнє можна

перевірити шляхом виявлення кореляційної залежності між абсолютним відхиленням між індексами середньомісячної заробітної плати та мінімальної заробітної плати та показниками продуктивності праці (плинності кадрів, рентабельності заробітної плати тощо).

Література:

1. Pavlenchuk N., Horbonos F., Pavlenchuk A., Skrynkovsky R., & Pawlowski G. Increasing the competitiveness of enterprises based on the use of marketing management tools. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, 2021. №7(3), С. 77-89. URL: <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.03.05> URL: <https://are-journal.com/are/article/view/455>.
2. Fuior Elena, Zavlatki Tatiana and Ion MAXIM, "Competitiveness of the enterprise: the essence and methods of evaluation," The yearbook of the "Gh. Zane" institute of economic researches, Gheorghe Zane Institute for Economic and Social Research (from the romanian academy, jassy branch), 2019. vol. 28(1), pages 33-50. URL: <https://ideas.repec.org/a/zan/ygzier/v28y2019i1p33-50.html>.

3. Increasing personnel competitiveness at the enterprise in modern conditions: foreign experience. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/1_2021/8.pdf.

4. Ринкова привабливість підприємства: сутність, змістовні характеристики, складові. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3083>.

5. Астаф'єва К. О., Аркадьєва В.О. Пропозиції, щодо визначення рівня матеріального стимулювання персоналу підприємства. *Актуальні економіко-правові, соціальні та екологічні аспекти розвитку промисловості та суспільства*: матеріали II Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції 1–31 березня 2021 року. Кривий Ріг. 2021. С.28-32 URL: https://drive.google.com/file/d/1AgZcPF4x3PLq7VPXsMOX6qkXHcy_A9oT/view.

6. Інвестиції в людський капітал і формування конкурентоспроможності підприємства. URL: http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf

7. Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2144643027/2144643027.pdf>

8. Employer Attractiveness and Employee Performance: An Exploratory Study. URL: https://www.researchgate.net/publication/350706302_Employer_Attractiveness_and_Employee_Performance_An_Exploratory_Study

9. Державний бюджет України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>

10. Державна служба статистики. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

11. Темченко Г. В., Бондарчук О. М., Астаф'єва К. О. Маркетингова діяльність як спосіб підвищення конкурентоспроможності малих підприємств. *Електронний науково-практичний журнал Інфраструктура ринку*. 2021. №52. С. 115-119 URL: http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/52_2021/22.pdf.

12. Bondarchuk O., Temchenko H., Astafieva K. Improving competitive positions by optimizing internal activity indicators. *International scientific journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. 2020. №4. DOI: URL: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-4-5820>.

References:

1. Pavlenchyk, N., Horbonos, F., Pavlenchyk, A., Skrynkovsky, R., & Pawlowski, G. (2021). Increasing the competitiveness of enterprises based on the use of marketing management tools. *Agricultural and Resource Economics: International Scientific E-Journal*, №7(3), pp. 77-89. Retrieved from : <https://doi.org/10.51599/are.2021.07.03.05>, <https://are-journal.com/are/article/view/455>.

2. Fuior, Elena and Zavatki, Tatiana and Maxim, Ion, (2019), "Competitiveness of the enterprise: the essence and methods of evaluation", the yearbook of the "gh. Zane" institute of economic researches, Gheorghie Zane

Institute for Economic and Social Research (from THE ROMANIAN ACADEMY, JASSY BRANCH), vol. 28(1), pp. 33-50. Retrieved from : <https://ideas.repec.org/a/zan/ygzier/v28y2019i1p33-50.html>.

3. Increasing personnel competitiveness at the enterprise in modern conditions: foreign experience (2022), retrieved from : http://www.economy.in.ua/pdf/1_2021/8.pdf

4. Market attractiveness of the enterprise: essence, substantive characteristics, components (2022), retrieved from : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=3083>

5. Astafieva K. O., Arkadijeva V.O. (2021), "Proposals for determining the level of material incentives for the company's staff", *Aktualni ekonomiko-pravovi, sotsialni ta ekolohichni aspekty rozvytku promyslovosti ta suspilstva: materialy II Vseukrainskoi naukovo-praktychnoi internet-konferentsii* (pp. 28-32). Kryvyi Rih, Ukraine, retrieved from : https://drive.google.com/file/d/1AgZcPF4x3PLq7VPXsMOX6qkXHcy_A9oT/view.

6. "Investment in human capital and the formation of enterprise competitiveness" (2022), retrieved from : http://www.investplan.com.ua/pdf/6_2015/16.pdf.

7. Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding (2022), retrieved from : <https://asset-pdf.scinapse.io/prod/2144643027/2144643027.pdf>.

8. Employer Attractiveness and Employee Performance: An Exploratory Study (2022), retrieved from : https://www.researchgate.net/publication/350706302_Employer_Attractiveness_and_Employee_Performance_An_Exploratory_Study.

9. State budget of Ukraine (2022), retrieved from : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1928-20#Text>.

10. The Official site of the State Statistics Service (2022), retrieved from : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.

11. Temchenko, H. V., Bondarchuk, O. M. and Astafieva, K. O. (2021), "Marketing activities as a way to increase the competitiveness of small businesses", *Elektronnyi nauково-praktychnyi zhurnal Infrastruktura rynku*, №52, pp. 115-119, retrieved from : http://www.market-infr.od.ua/journals/2021/52_2021/22.pdf.

12. Bondarchuk, O. Temchenko, H. and Astafieva, K. (2020), "Improving competitive positions by optimizing internal activity indicators", *International scientific journal "Internauka". Series: "Economic Sciences"*. №4. DOI: <https://doi.org/10.25313/2520-2294-2020-4-5820>.

Стаття надійшла до редакції 13.02.2022 р.