

Основні глобалізаційні тенденції у світі тісно взаємопов'язані, тим самим демонструючи диференційовану єдність, а їх вплив на сучасний менеджмент достатньо різнобічний. Глобалізаційні процеси є тривалими і потрібний час для усвідомлення суспільством нових пріоритетів та цілей розвитку.

### *Література*

1. Истерли У. В поисках роста. Глава 9. Созидательное разрушение: сила технологии /пер. С англ. М.: ИКСИ, 2006. 352 с.

УДК 338.12

## **ЯКІСТЬ ПЕРСОНАЛУ ЯК ФАКТОР КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РЕСУРСНО-ВИРОБНИЧОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВ МАЛОГО ТА СЕРЕДНЬОГО БІЗНЕСУ**

**Афанасьєв Є.В.**

*д.е.н., професор*

**Фертас Наджіб**

*аспірант (Алжир)*

**Хамаїлі Акрам**

*аспірант (Алжир)*

*Криворізький національний університет*

*JEL classification: M5, O1, D24*

В сучасних умовах господарювання підприємств малого та середнього бізнесу, повинні перш за все належним чином оцінювати свій потенціал, під яким мають на увазі сукупність виробничо-економічних ресурсів і можливостей спрямованих на досягнення цілей господарської діяльності підприємства за умов невизначеності ринкових умов, яка зумовлює ризик втрати його конкурентоспроможності [1, с. 86]. Ресурсно-виробничий потенціал є складною системою, тому рівень його ефективності повинен оцінюватися сукупністю показників, де провідне місце належить показникам ресурсного потенціалу, зокрема, якості персоналу. Наукові дослідження щодо якості персоналу підприємств малого та середнього бізнесу в різних країнах показали певну тенденцію, що полягає в кореляції рівня життя населення, продуктивності праці, рівня конкуренції та ресурсного потенціалу. В країнах, де питанню управління конкурентоспроможністю підприємства взагалі та зокрема

його ресурсного потенціалу, приділяється значна увага, відбувається розвиток як всієї економіки, так і компаній та підприємств зокрема, а особливо найбільш чутливої до зовнішніх змін їх частини – малих та середніх підприємств.

Одним із найважливіших та найцінніших ресурсів підприємства є його персонал. У даному дослідженні встановлено: все, що позитивно впливає на рівень життя населення, дозволяє підвищувати конкурентоспроможність ресурсного потенціалу підприємства, а саме його кадрової складової. Чим вищий рівень життя в певній країні, тим відповідно більш кваліфікований персонал завдяки міграційним та демографічним процесам стікається туди та зосереджується там. Ефективне та грамотне залучення такого високоосвіченого та змотивованого персоналу дозволяє ще більше підвищувати ефективність діяльності компаній та у підсумку підвищувати й економічний рівень країн та їх глобальний індекс конкуренції.

Отже, проблематикою управління конкурентоспроможністю ресурсного потенціалу малих та середніх підприємств слід займатися на двох рівнях: макрорівні, тобто на рівні держав і міждержавних об'єднань, союзів, партнерств і співтовариств; мікрорівні, тобто на рівні компаній. Концентруючись на мікрорівні такого управління слід акцентувати увагу на необхідності дослідження та аналізу успішних та неуспішних компаній, тобто застосовувати принципи теорії блакитного та червоних океанів. Вивчення принципів діяльності успішних компаній дозволяє запозичувати успішні принципи розвитку підприємств. Дослідження досвіду роботи неуспішних компаній збагачує досвідом та знаннями того, як не треба роботи, щоб не зазнати краху та банкрутства. Таке поєднання дозволить на більш високому якісному рівні оцінювати, аналізувати та управляти конкурентоспроможністю ресурсного потенціалу малих та середніх підприємств.

### *Література*

1. Афанасьєв Є.В., Наджіб Фергас. Уточнення змісту та значення терміну «конкурентоспроможність ресурсного потенціалу». «Розвиток промисловості та суспільства»: матеріали міжнар. наук.-техн. конф., м. Кривий Ріг, 17-20 лист. 2020 р. Кривий Ріг: Вид. центр КНУ, 2020. С. 86.