

УДК 331.5.024.54

DOI: <https://doi.org/10.30838/EP.197.292-296>**Устіловська А.С.**Доктор філософії з економіки
Державний університет інфраструктури та технологій**Ustilovska Anastasiia**

PhD in Economic Sc.

State University of Infrastructure and Technologies

<https://orcid.org/0000-0002-9297-7614>**Раздобреєв В.М.**

Державний університет інфраструктури та технологій

Razdobrieiev Valentyin

State University of Infrastructure and Technologies

<https://orcid.org/0009-0007-7662-8207>

АНАЛІЗ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ТРАНСПОРТНИХ ПІДПРИЄМСТВ В ЯКОСТІ РОБОТОДАВЦЯ

Стаття присвячена аналізу транспортних комунальних підприємств міста Київ в якості роботодавця, виявлення конкурентної позиції, означення проблем аналізованих підприємств, що здатні спровокувати збільшення плинності працівників-робітників та співробітників, що займають керівні посади. На сьогодні досить гостро постає проблема скорочення персоналу на вітчизняних підприємствах, що спровоковане низкою зовнішніх причин, серед яких: міграція населення, мобілізація; та внутрішніх, таких як: напружені умови праці, недосконала система мотивації, несприятливий мікроклімат в колективі. Керівництво підприємств здатне вирішити внутрішні проблеми самостійно, наприклад, коригування трудової поведінки через удосконалення системи мотивації, налагодження сприятливого мікроклімату в колективі та організація комфортного робочого місця. Вирішення зазначених проблем здатне залучити нових співробітників, зберегти наявний персонал, що забезпечує належне функціонування вітчизняних підприємств і, як наслідок, забезпечення економічного розвитку країни. Визначення конкурентної позиції підприємств на ринку праці та окреслення їх позитивних та негативних показників здатне відкорегувати систему управління персоналом та систему мотивації на підприємстві для збереження наявного персоналу та залучення нових кваліфікованих співробітників. Дане дослідження можна вважати актуальним в даний час через загрозу міграції працівників, що провокує кадровий голод як в окремій галузі, так і в державі в цілому.

Ключові слова: персонал; конкурентоспроможність; конкурентоспроможність на ринку праці; транспортні підприємства; комунальне підприємство; роботодавець.

ANALYSIS OF THE COMPETITIVENESS OF TRANSPORT COMPANIES AS EMPLOYERS

The article is devoted to the analysis of transport municipal enterprises of Kyiv as an employer, identification of their competitive position, and outlining the problems of the analysed enterprises that may provoke an increase in the turnover of employees – workers and employees holding managerial positions. The competitiveness of an enterprise in the labour market means both real and potential capabilities of the enterprise to create and offer employees more attractive working conditions compared to competitors. It is important to note that the employer's competitiveness depends on the type of jobs offered, the organisation of their economic evaluation and information about the availability of vacancies, as well as work with applicants. Today, the problem of staff reductions at domestic enterprises is quite acute, triggered by a number of external reasons, including migration and mobilisation; and internal reasons, such as tense working conditions, imperfect motivation system, and unfavourable microclimate in the team. And while external problems cannot be influenced by the company in any way, internal problems can be solved by the company's management independently, for example, by adjusting labour behaviour through improving the motivation system, establishing a favourable microclimate in the team and organising a comfortable workplace.

Solving these problems can attract new employees and retain existing staff, which ensures the proper functioning of domestic enterprises and, as a result, the country's economic development. In order to determine the competitive position of an enterprise as an employer, an analysis of the main indicators influencing the labour behaviour of employees at Kyiv municipal enterprises, the main governing body of which is the Department of Transport Infrastructure, was carried out.

Determination of the competitive position of enterprises in the labour market and identification of their positive and negative indicators can adjust the personnel management system and the motivation system at the enterprise to retain existing staff and attract new qualified employees. This study can be considered relevant at present due to the threat of employee migration, which provokes a staff shortage both in a particular industry and in the country as a whole.

Keywords: personnel; competitiveness; competitiveness in the labour market; transport enterprises; utility company; employer.

JEL classification: A13, J23.

Постановка проблеми. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці має не аби який вплив на розвиток підприємства, адже привабливість підприємства в ролі роботодавця підвищує ефективність його роботи. Конкурентоспроможність компанії є ключовим аспектом економічної діяльності. В умовах євроінтеграції України, глобальних економічних змін, швидкого технічного прогресу, глобалізації ринку праці та періодичних криз у соціально-економічній сфері стає все більш важливим підвищення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств на ринку праці. Персонал є одним з найголовніших ресурсів підприємства, тож збереження наявних та залучення нових працівників є досить важливим завданням для керівництва організації, адже на сьогодні в Україні виникла гостра проблема міграції, що супроводжується так званим «відтіком мізків». Це явище суттєво позначилося на вітчизняних підприємствах, які забезпечують важливі умови для національної безпеки, обороноздатності, підвищення якості життя населення та збереження державної цілісності.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Проблематика конкурентоспроможності підприємств на ринку праці висвітлена у працях вітчизняних науковців, серед яких: Шевченко Л.С. [1], Маршавін Ю., Кицюк Т., Василенко А. [2], Семикіна М.В. [3], Зайнчковська В.Р. [4] та багато інших. Не зважаючи на ґрунтовне висвітлення наведеної проблематики в наукових працях вітчизняних вчених, проблема конкурентоспроможності підприємства в якості роботодавця потребує більш детального дослідження, з розрахунком статистичних даних економічних показників конкретних підприємств.

Мета статті: Визначення та аналіз конкурентної позиції транспортних комунальних підприємств міста Київ в якості роботодавця з метою підвищення привабливості для наймання нових працівників та збереження наявного персоналу.

Вклад основних результатів дослідження. Конкурентоспроможність підприємства на ринку праці означає як реальні, так і потенційні можливості підприємства створювати та пропонувати найманим працівникам більш привабливі умови праці в порівнянні з конкурентами. Важливо зазначити, що конкурентоспроможність роботодавця залежить від типу пропонованих робочих місць, організації їх економічної оцінки та інформування про наявність вакансій, а також роботи з претендентами [1, 2].

Деякі дослідники розмежовують ринок робочої сили та ринок робочих місць. Загалом вважається, що для аналізу державного регулювання ринку праці в

аспекті зовнішніх ефектів доцільно виокремити ці два ринки, оскільки на кожному з них попит і пропозицію формують різні суб'єкти. На ринку робочої сили попит формують роботодавці, тоді як на ринку робочих місць – наймані працівники. Відповідно, на ринку робочої сили пропозицію формують працівники, а на ринку робочих місць – роботодавці.

Роботодавець, що пропонує вакантні робочі місця, цікавиться не лише їх грошовим еквівалентом, а й наймом працівників, які на цих місцях за певну заробітну плату вироблятимуть продукцію або надаватимуть послуги. За пропонуванням робочих місць стоїть попит на робочу силу та її трудові послуги. У відповідь на згоду працівника працювати, роботодавець обіцяє забезпечити відповідні умови праці.

Сучасного працівника, окрім грошової винагороди, цікавлять також негрошові фактори: умови та безпека праці, робочий графік, особливості менеджменту, пов'язані з конкретним робочим місцем. Працівник формує попит на сучасні робочі місця, обіцяючи роботодавцю трудові послуги певної якості та кількості [3].

Таким чином, ринок праці встановлює взаємозв'язок і узгоджує економічні інтереси між власниками робочої сили та власниками робочих місць. Трудовий контракт можна вважати договором гарантії зайнятості на конкретному робочому місці. Конкурентні переваги роботодавця на ринку праці слід пов'язувати з якістю (унікальністю, диференціацією) робочих місць, які він пропонує найманим працівникам, а також з витратами потенційного працівника на отримання бажаного робочого місця [4].

Для визначення конкурентної позиції підприємства як роботодавця необхідно провести аналіз основних показників, що впливають на трудову поведінку працівників на комунальних підприємствах Києва, головним органом управління яких є Департамент транспортної інфраструктури. Дослідження проводилось серед таких підприємств:

- комунальне підприємство «Київпастрас»;
- комунальне підприємство «Київтранспарксервіс»;
- комунальне підприємство «Центр організації дорожнього руху».

Для детального аналізу конкурентної позиції підприємства як роботодавця було обрано такі показники:

- фондоозброєність праці;
- середньооблікова чисельність працівників;
- середньомісячна заробітна плата;
- продуктивність праці;
- рентабельність діяльності підприємства

(табл. 1).

Таблиця 1

Основні показники характеристики конкурентоспроможності підприємства в якості роботодавця

Рік	Фондоозброєність праці	Середньооблікова чисельність працівників	Середньомісячна заробітна плата працівників	Продуктивність праці	Рентабельність діяльності
КП «Київпастрас»					
2018	714,27	7978	10611,74	190,88	-5,4
2019	1060,79	7822	12951,71	248,07	-2,8
2020	1088,06	7521	11161,00	219,04	-1,89
2021	3188,38	6935	14191,00	230,20	5,83
2022	2488,49	4333	13289,00	141,97	8,44
2023	2764,80	4383	20634,00	248,89	5,31
КП «Київтранспарксервіс»					
2018	166,97	120	10836,04	388,73	0,16
2019	163,54	106	12600,2	338,5	-6,53
2020	151,13	106	13402,7	312,3	0,44
2021	127,74	118	14010,2	251,65	-8,86
2022	143,18	103	14742,7	320,9	-10,96
2023	177,77	82	17281,7	510,53	10,24
КП «Центр організації дорожнього руху»					
2018	331,69	300	11118,9	55,33	0,32
2019	379,27	363	14969,33	38,70	1,99
2020	395,70	416	16723,12	539,14	0,19
2021	465,11	422	22026,82	660,96	0,16
2022	558,51	385	25795,14	640,32	0,19
2023	467,35	441	36268,70	579,01	0,18

Джерело: складено та розраховано авторами на основі [5, 6, 7]

За даними наведеними в таблиці можна сказати, що обрані підприємства знаходяться не на досить високому рівні, про що свідчить, перш за все, від'ємне значення рентабельності діяльності. Та більш позитивне становище з зазначених підприємств простежується на КП «Центр організації дорожнього руху». Наведене

підприємство також позитивно можна охарактеризувати через зростання продуктивності праці та більш високою заробітною платою.

Задля релевантності подальшого дослідження необхідно розрахувати динаміку наведених вище показників (табл. 2).

Таблиця 2

Аналіз динаміки основних показників характеристики конкурентоспроможності підприємства в якості роботодавця

Рік	Темп росту фондоозброєності праці	Темп росту середньооблікової чисельності працівників	Темп росту середньомісячної заробітної плати працівників	Темп росту продуктивності праці	Темп росту рентабельності діяльності
КП «Київпастрас»					
2019	148,51	98,04	122,05	129,96	51,85
2020	102,57	96,15	86,17	129,96	67,50
2021	293,03	92,21	127,15	105,09	-308,47
2022	78,05	62,48	93,64	61,67	144,77
2023	111,01	101,15	155,27	175,31	62,91
Середній рівень ряду	146,65	90,01	116,86	112,07	3,71
КП «Київтранспарксервіс»					
2019	97,95	88,33	116,28	87,08	-4081,25
2020	92,41	100,00	106,37	92,26	-6,74
2021	84,52	111,32	104,53	80,58	-2013,64
2022	112,09	87,29	105,23	127,52	123,70
2023	124,16	79,61	117,22	159,09	-93,43
Середній рівень ряду	102,23	93,31	109,93	109,31	-1214,27
КП «Центр організації дорожнього руху»					
2019	114,34	121,00	134,63	69,94	621,88
2020	104,33	114,60	111,72	1393,13	9,55
2021	117,54	101,44	131,71	122,60	84,21
2022	120,08	91,23	117,11	96,88	118,75
2023	83,68	114,55	140,60	90,43	94,74
Середній рівень ряду	108,00	108,56	127,15	354,59	185,82

Джерело: складено та розраховано авторами

Середні значення ланцюгового темпу приросту розрахованих показників показано графічно на рис. 1.

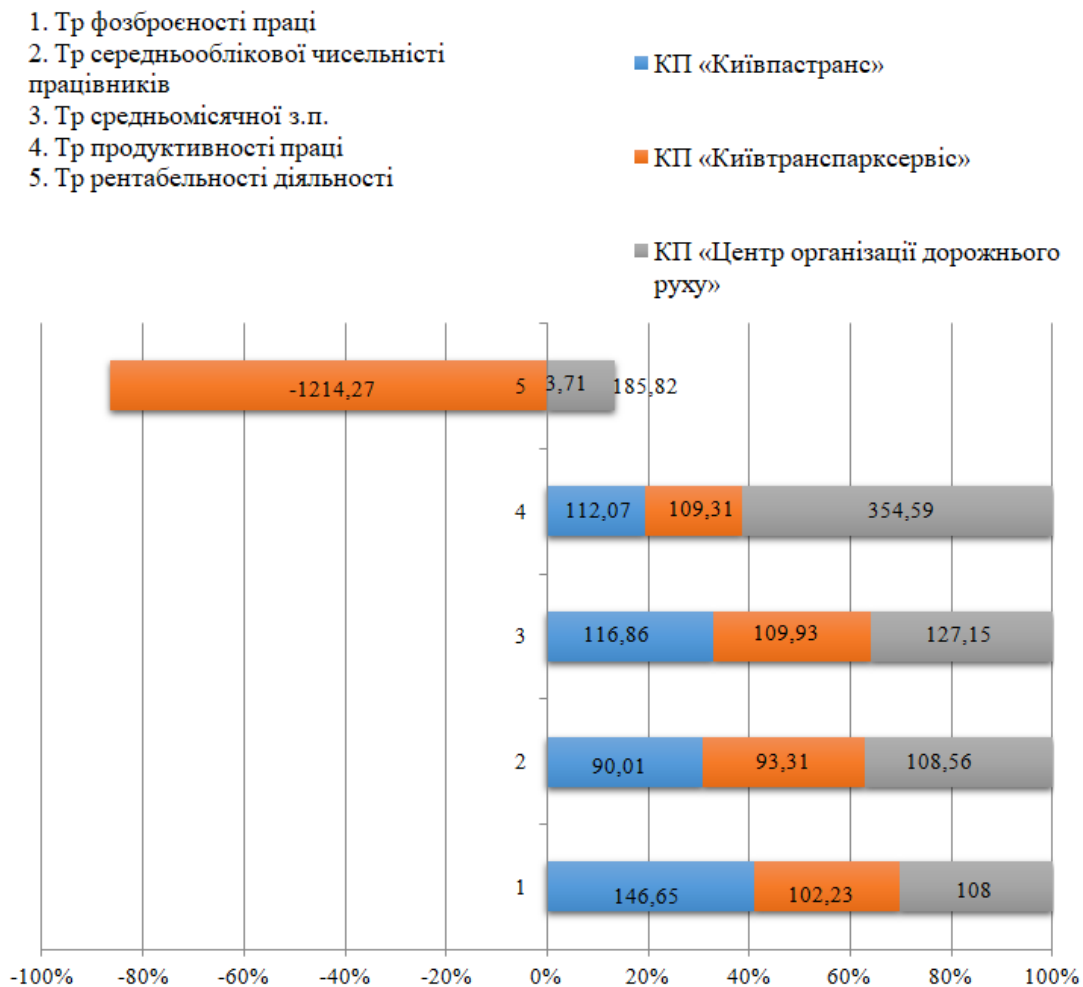


Рис. 1. Середні значення показників, що характеризують конкурентоспроможність підприємства в якості роботодавця
Джерело: сформовано авторами

Загалом слід зазначити, що найменш привабливим для потенційних працівників як роботодавець є КП «Київтранспарксервіс». Це зумовлено кількома факторами: фондоозброєність праці має найнижче значення серед усіх наведених підприємств; середньооблікова чисельність працівників знижується, що підтверджується середнім темпом росту, який становить менше 100; середньомісячна заробітна плата, хоч і демонструє позитивну тенденцію, є нижчою в порівнянні з іншими підприємствами; продуктивність праці в 2023 році стрімко зростає, що може сприйматися працівниками як негативний показник, оскільки це свідчить про напружені умови праці та великий обсяг роботи. Проте для підприємства підвищення продуктивності є позитивним зрушенням; рентабельність діяльності показує від'ємне значення -1214,27, що є досить негативним показником.

Найбільш привабливим для працівників можна вважати КП «Центр організації дорожнього руху». Середнє значення показників динаміки перевищує 100, що свідчить про їх зростання. З точки зору матеріальної мотивації працівників, це підприємство займає вигіднішу позицію, оскільки має найбільшу

середньомісячну заробітну плату.

КП «Київпастрас» займає другу позицію за привабливістю для потенційних працівників. Серед негативних показників можна виділити рентабельність діяльності. Хоча середнє значення показників динаміки не є від'ємним, воно все ж залишається досить низьким. Варто також зазначити, що заробітна плата працівників нижча за конкурентів, хоча показує позитивну динаміку. Крім того, серед наведених підприємств КП «Київпастрас» має не найбільше значення продуктивності праці, що є негативним показником для роботи підприємства. У транспортній галузі в цілому спостерігається подібна проблема. Отже, керівництву підприємства необхідно зосередити більше уваги на діяльності працівників, зокрема на коригуванні трудової поведінки, належному виконанні службових обов'язків, контролі за трудовими процесами та управлінні взаємовідносинами між працівниками [8].

Висновки. В статті проаналізовано транспортні комунальні підприємства міста Київ в якості роботодавця, визначено основні негативні та позитивні показники кожного з проаналізованих підприємств. Визначено, що найменш привабливим для потенційних

працівників як роботодавець є КП «Київтранспарксервіс», перш за всі наведеному підприємству слід трансформувати систему матеріальної та нематеріальної мотивації. КП «Київпастрас» займає другу позицію за привабливістю для потенційних працівників, визначено, що керівництву підприємства необхідно зосередити більше уваги на діяльності працівників, зокрема

на коригуванні трудової поведінки, належному виконанні службових обов'язків, контролі за трудовими процесами та управлінні взаємовідносинами між працівниками. Встановлено, що найбільш привабливим для працівників можна вважати КП «Центр організації дорожнього руху».

Список використаних джерел:

1. Шевченко Л.С. (н.д.). Конкурентоспроможність фірми на ринку праці. URL: <http://surl.li/oxcprfg>.
2. Маршавін Ю., Кицак Т. & Василенко А. (2022). Розвиток конкурентних переваг ринку праці України в сучасних умовах. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. № 1(3). С. 151-163. URL: <https://doi.org/10.46299/j.isjmef.20220103.12>.
3. Семикіна М.В. (н.д.) Конкуренція і конкурентоспроможність на ринку праці: методологія визначення. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/81588448.pdf>.
4. Зайнчуківська В.Р. (2021). Конкурентоздатність компанії на ринку праці. *Ефективна економіка*. №5. URL: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2021/205.pdf.
5. Офіційний сайт КП «Київпастрас». URL: <https://kpt.kyiv.ua/>.
6. Офіційний сайт КП «Київтранспарксервіс». URL: <https://ktps.kyiv.ua/>.
7. Офіційний сайт КП «Центр організації дорожнього руху». URL: <https://codr.kyivcity.gov.ua/>.
8. Плющаків В.А. & Устіловська А.С. (2024). Управління талантами в контексті економічного сталого розвитку підприємства. *Наукові перспективи*. № 7(49). С. 789-800. URL: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7\(49\)-789-800](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7(49)-789-800).

References:

1. Shevchenko L.S. (n.d.) Konkurentospromozhnist' firmy na rynku pratsi [Firm's competitiveness in the labor market]. Retrieved from: <http://surl.li/oxcprfg>.
2. Marshavin Yu., Kytsak T. & Vasylenko A. (2022). Rozvytok konkurentnykh prevah rynku pratsi Ukrayiny v suchasnykh umovakh [Development of competitive advantages of the labor market of Ukraine in modern conditions]. *International Science Journal of Management, Economics & Finance*. Vol. 1 (3). Pp. 151-163 [in Ukrainian].
3. Semykina M.V. (n.d.) Konkurentsya i konkurentospromozhnist' na rynku pratsi: metodolohiya vyznachennya [Competition and competitiveness in the labor market: methodology for determining]. Retrieved from: <https://core.ac.uk/download/pdf/81588448.pdf> [in Ukrainian].
4. Zaynchukovs'ka V.R. (2021). Konkurentozdatnist' kompaniyi na rynku pratsi. [Competitiveness of the company in the labor market]. *Efektivna ekonomika – Effective econom.* Vol. 5. Retrieved from: http://www.economy.nayka.com.ua/pdf/5_2021/205.pdf [in Ukrainian].
5. Ofitsiynyi sait komunal'noho pidpryemstva «Kyivpastrans» [The official website of the municipal enterprise «Kyivpastrans»]. Retrieved from: <https://kpt.kyiv.ua/> [in Ukrainian].
6. Ofitsiynyi sait komunal'noho pidpryemstva «Kyivtransparkservis» [The official website of the municipal enterprise «Kyivtransparkservis»]. Retrieved from: <https://ktps.kyiv.ua/> [in Ukrainian].
7. Ofitsiynyi sait komunal'noho pidpryemstva «Tsenter orhanizatsii dorozhn'oho rukhu» [The official website of the municipal enterprise «Traffic Management Center»]. Retrieved from: <https://codr.kyivcity.gov.ua/> [in Ukrainian].
8. Pliuschakov V.A. & Ustilovska A.S. (2024). Upravlinnya talantamy v konteksti ekonomichnoho staloho rozvytku pidpryemstva [Talent management in the context of economic sustainable development of an enterprise]. *Naukovi perspektivy – Scientific perspectives*. No. 7(49), pp. 789-800. Retrieved from: [https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7\(49\)-789-800](https://doi.org/10.52058/2708-7530-2024-7(49)-789-800) [in Ukrainian].