

УДК 339.137:159.94

ОСОБЛИВОСТІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ СТРЕСУ

У. І. Когут, М. Ф. Гончар, Н. І. Дуляба

*Національний університет «Львівська політехніка»,
вул. Степана Бандери, 12, Львів, 79013, Україна*

Досліджено сутність понять «конкурентоспроможність» та «міжнародна конкурентоспроможність» підприємства. Висвітлено роль персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства, наслідки впливу стресів на продуктивність праці та ефективність роботи, обґрунтовано важливість врахування їх впливу на конкурентоспроможність підприємства, й міжнародну зокрема. Визначено сутність поняття «стрес», запропоновано елементи системи управління конкурентоспроможністю підприємства у їх взаємозв'язку в умовах стресу, що спрямовано на формування найбільш «оптимального» інструментарію боротьби зі стресами на робочому місці з метою нівелювання (полегшення) негативних наслідків стресів та забезпечення відповідного рівня міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Ключові слова: *стрес, конкурентоспроможність підприємства, продуктивність праці, персонал підприємства, ефективність.*

Постановка проблеми. На сучасному етапі господарювання вітчизняні підприємства працюють в непростих умовах кризових явищ в економіці та несприятливого бізнес-середовища, нестабільності та непередбачуваності впливу зовнішнього середовища, що неминуче призводить до стресових ситуацій в роботі підприємств. Попри це рівень конкуренції зростає як на внутрішньому, а особливо на зовнішньому ринках, підприємства конкурують за споживацький, інвестиційний, ресурсний капітал тощо. Окрім цього, в умовах розвитку глобалізації та євроінтеграційних процесів в Україні вітчизняним підприємствам доведеться зіткнутися з підвищеним рівнем конкуренції з боку аналогічної імпортової продукції. Актуальними постають питання забезпечення відповідного рівня міжнародної конкурентоспроможності та готовності менеджерів підвищувати його в таких умовах, ідентифікації стресової ситуації, розуміння впливу стресів на міжнародну конкурентоспроможність підприємства.

Внутрішнє середовище кожної організації зазнає постійного стресу, що його отримують співробітники. Впливаючи на соматичний та психічний стан окремої людини, продуктивність її праці, стрес є причиною збільшення кількості випадків професійного травматизму та захворюваності персоналу й тим самим чинить негативний вплив на стабільність та конкурентоспроможність всієї організації [1].

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання конкурентоспроможності підприємства досліджували Кредісов А., Кузьмін О., Портер М., Райзберг Б.,

Стівенсон В., Сіваченко Ю., Топмсон А., Фатхутдинов Р., Фомін В., Хруцький В. та інші вітчизняні і зарубіжні науковці. Саме поняття «конкурентоспроможність» є комплексним і багатограним, зокрема Кузьміном О. Є., Горбаль Н. І. конкурентоспроможність підприємства визначають як здатність досягати конкурентних переваг над іншими підприємствами на конкретному ринку. Відповідно, міжнародна конкурентоспроможність — здатність конкурувати на міжнародних ринках [2, с. 34]. Частина авторів (Фатхутдинов Р. А., Хруцький В. Є., Корнєєва І. В., Стівенсон В.) визначають конкурентоспроможність як певну властивість (здатність) об'єкта краще задовольнити потреби клієнта порівняно з іншими аналогічними об'єктами (конкурентами) [3–5]. Інша частина авторів (Грошев В. П., Райзберг Б. А., Печонкін А., Фомін В.) поняття «конкурентоспроможність» розглядають з позиції конкурентоспроможності продукції підприємства як можливості виготовляти продукцію за різними характеристиками більш привабливу для споживача порівняно з аналогічною продукцією конкурентів [6–7]. Потрібно зазначити, що ці тлумачення конкурентоспроможності доповнюють одне одного та дають можливість краще зрозуміти зміст цього поняття.

Колесник Ю. В. міжнародну конкурентоспроможність підприємства розглядає як здатність підприємства створювати та реалізовувати продукцію, цінові й нецінові якості якої більш привабливі, ніж в аналогічній продукції конкурентів на зовнішньому ринку [8].

Питання виникнення стресового стану у працівників підприємства, його впливу на продуктивність їхньої праці, результати діяльності та конкурентоспроможність підприємства (КП) в сучасних умовах набувають дедалі більшої актуальності, їх вивчають такі автори, як О. Баєва, Є. Ходаківський, Ю. Богоявленська, Т. Грабар та ін., державні органи влади різних країн, зокрема й України, Міжнародна організація праці та Всесвітня організація охорони здоров'я.

Мета статті — дослідити вплив стресів на конкурентоспроможність підприємства, й міжнародну зокрема, розробити рекомендації щодо підвищення міжнародної конкурентоспроможності підприємства в умовах стресу.

Виклад основного матеріалу дослідження. Питання міжнародної конкурентоспроможності є досить актуальним для тих підприємств, сфера комерційної та виробничої діяльності яких розповсюджується на зарубіжні країни. Водночас важливе значення у забезпеченні конкурентоспроможності продукції та послуг має зовнішньоекономічна діяльність підприємства, роль якої як зовнішнього фактора економічного росту в сучасних умовах постійно зростає [9, с. 70].

КП є комплексним поняттям, яке формується під впливом багатьох чинників. Одними із основних чинників є продуктивність роботи працівників та результати діяльності, на які суттєво впливає рівень морально-психологічного стану працівників, що також залежить від впливу стресових ситуацій.

Необхідно погодитись з Кузьміном О. Є., Горбаль Н. І., якщо розглядати конкурентоспроможність з позиції продуктивності, то підприємство, галузь чи нація вищого рівня продуктивності можуть вважатись більш конкурентоспроможними. А з погляду результатів діяльності підприємства конкурентоспроможність — це

здатність підвищувати доходи хоча б так само швидко, як конкуренти, і забезпечувати необхідний рівень інвестицій для підтримання цієї тенденції в майбутньому [2, с. 34–35].

Дослідження показують, що рівень продуктивності праці підвищується на 10–15 % з покращенням соціально-психологічних умов, задовільного морального стану працівників підприємства, знижується плінність кадрів. Захистити і зміцнити здоров'я, добробут і продуктивність як всього колективу, так і кожного окремого працівника неможливо без розуміння природи стресу і механізмів його впливу на людей та підприємство, а також без добре спланованої програми, яка пом'якшить його згубні наслідки і, що найважливіше, попередить їх [10].

Безумовно, персонал підприємства, а особливо в сучасних умовах швидкозмінних перетворень в різних сферах суспільно-економічного життя, є основою забезпечення довгострокових конкурентних переваг, які не можуть легко перейняти конкуренти. КП в значною мірою визначається рівнем кваліфікації його персоналу, системою розвитку людських ресурсів, морально-психологічним станом працівників. Роль персоналу у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства важко переоцінити.

Репіч Т. А. навела формулу конкурентоспроможності підприємства, яка дорівнює сумі конкурентоспроможності персоналу, конкурентоспроможності менеджменту та конкурентоспроможності продукції. Визначальною складовою є конкурентоспроможний персонал, з якого формується конкурентоспроможний менеджмент, які створюють конкурентоспроможну продукцію, що вимагає ринок. Це формула ідеального конкурентоспроможного підприємства [11].

Працівники є джерелом і носієм інновацій та нововведень, постійних удосконалень, що виступає основою міжнародної конкурентоспроможності підприємства. Політику щодо залучення до процесу забезпечення конкурентоспроможності всіх працівників підприємства за допомогою постійних удосконалень проводить низка японських та європейських компаній, зокрема німецький готель-ресторан «Шіндлергоф», підприємство з найвищою продуктивністю працівників у сфері своєї діяльності. Це підприємство у своїй діяльності керується такими принципами, як: довіра, радість та гармонія. Отже, важливе значення у забезпеченні високопродуктивної праці має злагоджена командна робота, доброзичлива атмосфера, довіра між працівниками, задовільний моральний стан працівників.

Конкурентоспроможність формується як інтегральний показник тих якостей, завдяки яким саме конкретний працівник є кращий ніж інші на визначеній посаді з погляду організації, і через яких організація надає йому перевагу. Тому персонал є «мотором» будь-якого підприємства. Без людського фактора ефективно функціонування організації неможливе [12].

Проте швидкозмінність різних сфер суспільного життя — науково-технічної, інформаційної, економічної, політичної тощо, відображається в різноманітних змінах і перетвореннях у роботі підприємств, що потребує постійного швидкого реагування на зміни з боку керівної та керованої підсистем організації. Все це зумовлює підвищення рівня психоемоційного навантаження на працівників, викликає стреси.

Психіатр з Атланти Дж. Роу вважає, що сучасний темп прийняття рішень став настільки високим, що у керівників не залишається часу, щоб розслабитися та відпочити. Сьогодні люди стали жертвами хронічного безперервного стресу. Негативність цього явища виражається як у зниженні продуктивності праці, так і в прогулах і швидкому зростанні медичних витрат. Десятки компаній починають вживати заходи щодо зниження рівня стресу на робочих місцях. Відкриваються курси працівників «з боротьби зі стресом», які надають їм найрізноманітнішу допомогу (від групових консультацій до гіпнозу) [13, с. 209].

Стрес — психічна реакція, особливий стан людини в період «переходу», пристосування до нових умов існування, емоційний стан організму; він виникає у напружених обставинах. Найпоширенішою і зрозумілою причиною стресу в організаціях є перевантаження або навіть надмірно мала завантаженість роботою [13, с. 207]. Стрес — фізична та емоційна реакція організму, яка виникає тоді, коли посадові обов'язки не відповідають здібностям, ресурсам і потребам працівника [14, 15].

Враховуючи вищенаведене та проведені дослідження за проблемою, можна стверджувати, що стрес — це напружений психоемоційний стан організму людини, зумовлений впливом стрес-факторів професійного, організаційного, особистісного та іншого характеру.

Питання стресів, а особливо на робочому місці, зумовлюють все більшу актуальність в останні десятиліття, міжнародні організації «б'ють на сполох». Негативними наслідками стресів на роботі є зниження ефективності роботи працівника, його творчого потенціалу, який є складовою інтелектуального капіталу і основою забезпечення конкурентоспроможності підприємства, галузі, країни загалом в умовах сьогодення. Одним із найбільш негативних наслідків стресів на роботі є так зване «професійне вигорання», особливо для керівників, що має негативний вплив на творчий потенціал працівника, таким чином погіршує інтелектуальний потенціал підприємства, якість виконання роботи, що так важливо в сучасних умовах для забезпечення конкурентних переваг. Стреси знижують конкурентоспроможність персоналу підприємства, а отже, і всього підприємства.

За статистикою, в США (країні, яка першою усвідомила проблему стресу) 90 % населення постійно перебуває у стані сильного стресу. Із них 60 % зазнають стресу 1–2 рази на тиждень, 30 % — майже щодня. За даними американських учених, 2/3 візитів до лікаря викликані симптомами, що ґрунтуються на стресі. Чимало великих корпорацій витрачають сотні млн доларів на медичну допомогу через захворювання, спровоковані стресом. В результаті економічні втрати від стресу у США перевищують 300 млрд доларів щорічно. У країнах Європейського союзу 40 млн із 147 млн працівників страждають від стресів, а це щорічно обходиться суспільству в 19 млрд доларів США. В Україні нині немає настільки точної статистики, але за приблизними оцінками майже 70 % українців постійно перебувають у стані стресу, а третина усього населення — у стані сильного стресу. Внаслідок постійних стресів майже 80 % людей набувають захворювання, яке зветься синдромом хронічної втоми. Симптоми цього захворювання дуже нагадують прояви СНІДу: швидка стомлюваність, слабкість уранці, «пісок» в очах, часті головні болі, безсоння, конфліктність, схильність до самотності [16].

За даними Міжнародної організації праці, у світі майже половина працівників зазнає стресу під час роботи. За показниками страхових компаній, проблеми на роботі викликають захворювання частіше, ніж будь-які інші стресові фактори, такі як фінансові або сімейні проблеми. Стресовий вплив може стати і у багатьох випадках стає причинами виникнення небезпечних ситуацій, аварій і нещасних випадків на виробництві. Всесвітня організація охорони здоров'я відносить стрес до основних захворювань, небезпечних для здоров'я людини у XXI ст. Результати досліджень, проведених в Європі та інших розвинених країнах, засвідчили, що стрес на робочому місці є причиною від 50 % до 60 % усіх втрачених робочих днів. Усі зазначені наслідки стресу на роботі негативно впливають на діловий імідж та конкурентоспроможність підприємства, а в грошовому еквіваленті призводять до значних фінансових втрат. Сьогодні українські працівники підпадають під дію стресу частіше через скорочення можливостей для отримання бажаної роботи, страх її втратити, суттєве зниження фінансової стабільності тощо [10, 14, 15].

Вищенаведена статистика вражає та ще раз підкреслює важливість управління стресами на підприємстві з метою забезпечення належного рівня ефективності роботи та конкурентоспроможності в сучасних умовах «висококонкурентного» середовища. В управлінні підприємствами на сучасному етапі господарювання особливу увагу потрібно приділити забезпеченню належного рівня міжнародної конкурентоспроможності та особливостям управління нею у стресових ситуаціях, що дедалі частіше є в суспільстві та у повсякденній діяльності працівників на робочому місці не лише в Україні, а й у провідних країнах Європи, з метою формування механізмів та необхідних інструментів впливу в таких ситуаціях, нівелювання негативних наслідків стресів на роботі.

Результати попередніх досліджень щодо різних аспектів управління стресами на вітчизняних підприємствах та їх впливу на фінансові результати діяльності засвідчили, що лише 19 % респондентів (з 340 опитаних працівників керівної та керівної підсистем управління підприємств м. Львова та Львівської області) констатують факт діагностування інструментів стрес-менеджменту на підприємствах, тоді як 58 % опитаних стверджують про абсолютно протилежне, що не можна вважати позитивним явищем у вітчизняному бізнесі. Ситуація ускладнюється ще й тим, що, на думку 70 % опитаних, керівники вітчизняних підприємств або однозначно не розуміють інструментів стрес-менеджменту, або швидше їх не розуміють, аніж розуміють. Як результат, невміння застосовувати відповідні інструменти стрес-менеджменту у певних стресових ситуаціях, неможливість забезпечити цілеспрямованість управління в цій сфері. За результатами проведених досліджень також встановлено, що на думку 65 % працівників, стрес-менеджмент у вітчизняному бізнесі не пристосований до потреб управління, а, відповідно, і до потреб персоналу. Своєю чергою, лише 22 % респондентів констатували протилежні тенденції. Позитивним можна вважати лише той факт, що 54% працівників розуміють роль і значення управління стресами для забезпечення прибутковості діяльності [17].

Отже, очевидною є важливість врахування взаємозв'язку та впливу такого чинника як стрес на забезпечення рівня конкурентоспроможності підприємства,

та відповідно, конкурентоспроможності його продукції як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках, необхідності діагностування стресової ситуації з метою формування необхідних інструментів та механізмів управління конкурентоспроможністю в умовах стресу, й міжнародною зокрема.

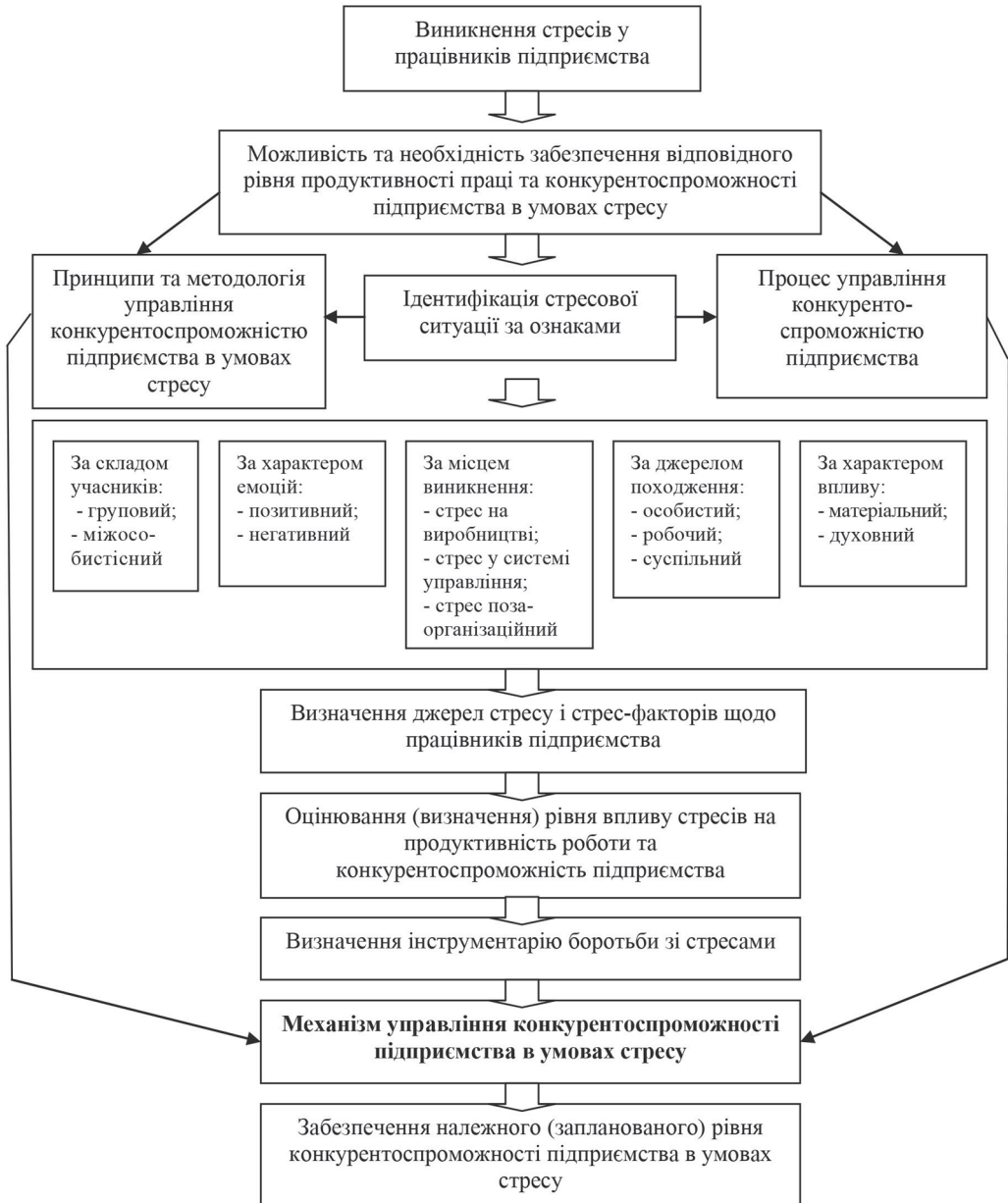


Рис. 1. Взаємозв'язок елементів системи управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах стресу (авторська розробка)

Узагальнення літературних джерел [1–17] та проведені дослідження за проблемою дали змогу виділити та окреслити взаємозв'язок елементів системи управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах стресів у працівників, що зображено на рис. 1. Ця схема покликана забезпечити своєчасне констатування та ідентифікацію певної стресової ситуації, тобто визначення виду стресу, його джерел та стрес-факторів, визначення рівня впливу на продуктивність роботи та конкурентоспроможність підприємства. На основі цього, формування найбільш «оптимального» інструментарію боротьби зі стресами на робочому місці відповідно до визначених на попередніх етапах ознак та характеристик стресу з метою нівелювання (полегшення) негативних наслідків стресів, формування профілактичних заходів щодо запобігання стресів на робочому місці з їх можливими наслідками та забезпечення належного рівня міжнародної конкурентоспроможності підприємства.

Наслідки впливу стресів необхідно врахувати розробляючи стратегію конкурентоспроможності, в процесі управління конкурентоспроможністю, під час формування інструментарію забезпечення конкурентоспроможності тощо. Тобто механізм управління конкурентоспроможністю підприємства необхідно формувати з урахуванням можливих наслідків стресів та використовувати відповідні інструменти, методи боротьби зі стресами з метою забезпечення запланованого рівня конкурентоспроможності, зокрема й міжнародної.

Порівнюючи продуктивність праці та основні показники ефективності роботи підприємства до застосування різноманітних інструментів стрес-менеджменту та після цього, можна краще оцінити вплив наслідків стресу на конкурентоспроможність підприємства та ефективність сформованих інструментів стрес-менеджменту.

Висновки. Зв'язок морально-психологічного стану працівників, їх настрою, задоволеності роботою та міжнародної конкурентоспроможності підприємства є досить тісним. Завдання керівників полягає у тому, щоб сформувати відповідний інструментарій боротьби зі стресами з метою нівелювання, полегшення негативних наслідків стресів, запобігання їх у майбутньому. Для цього важливо правильно розуміти зміст самого поняття «стрес», знати види стресів, своєчасно виявляти можливі стрес-фактори та сформувати інструментарій боротьби зі стресами, оцінювати вплив на конкурентоспроможність підприємства. Запропонований взаємозв'язок елементів системи управління конкурентоспроможністю підприємства в умовах стресу покликаний створити можливість ідентифікації стресової ситуації, тобто визначення виду стресу, його джерел та стрес-факторів, оцінювання його впливу на конкурентоспроможність підприємства, формування відповідного інструментарію боротьби зі стресами з метою врахування в механізмі управління конкурентоспроможністю та досягнення належного рівня конкурентоспроможності підприємства, зокрема й міжнародної.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Баева О. Стрес і трудова діяльність. Журнал інтелектуальної еліти «Персонал». URL: <http://www.persona-l.pp.ua/rubrics/svetskaya-xronika/stres-trudova-dyalnst>.
2. Кузьмін О. Є., Горбаль О. Є. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємства : підруч. Львів : Компакт-ЛІВ, 2005. 304 с.
3. Фатхутдинов Р. А. Управление конкурентоспособностью организации : учеб. пособ. Москва : Изд-во Эксмо, 2004. 544 с.
4. Хруцький В. Є., Корнєєва І. В., Автухова Є. Е. Сучасний маркетинг. Москва : Фінанси та статистика, 1999. 356 с.
5. Стивенсон В. Дж. Управление производством. / пер. с англ. под общ. ред. Ю. В. Шленова. Москва : ООО Издательство «Лаборатория Базовых Знаний», ЗАО «Издательство БИНОМ», 1998. 928 с.
6. Збиранник О. М. Конкурентоспроможність як ключова економічна категорія ринкової системи. Вісник КрНУ імені Михайла Остроградського. Серія «Економічні науки». 2014. № 1 (3). С. 75–82. URL: [http://visnikekon.kdu.edu.ua/ARHIV/2014-1\(3\)/75-82.pdf](http://visnikekon.kdu.edu.ua/ARHIV/2014-1(3)/75-82.pdf).
7. Управління конкурентоспроможністю підприємства : навч. посіб. / С. М. Клименко, О. С. Дуброва, Д. О. Барабась та ін. Київ : КНЕУ, 2006. 527 с.
8. Колесник Ю. В. Управління міжнародною конкурентоспроможністю підприємств. URL: <http://www.rusnauka.com>.
9. Пермінова С. О., Романко Є. В. Управління міжнародною конкурентоспроможністю як фактор успіху сучасного підприємства. «Молодий вчений». 2016. № 2 (29). С. 70–74.
10. Шароватова О. П., Московка О. П. Стрес на робочому місці — одне з найскладніших питань сфери охорони праці. URL: http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4375/1/Sharovatova_O_P_Moskovka_A_O.pdf.
11. Репіч Т. А. Конкурентоспроможність персоналу як складова загальної конкурентоспроможності підприємства. URL: <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2920/1/10.pdf>.
12. Брич В. Я., Колодницька О. З. Людські ресурси як чинник забезпечення конкурентоспроможності підприємства. Інноваційна економіка. 2015. № 4 [59]. С. 72–75.
13. Ходаківський Є. І., Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. Психологія управління : підруч. / 3-тє вид. перероб. та доп. Київ : Центр учбової літератури, 2011. 664 с.
14. 28 квітня – Всесвітній день охорони праці. Девіз 2016 року — «Стрес на робочому місці: колективний виклик» / Офіційний портал Державної фіскальної служби України. URL: <http://sfs.gov.ua/pro-sfs-ukraini/struktura-/apararat/departament-materialnogo-zabezpechen/povidomlennya/povidomlennya/print-246879.html>.
15. Звернення з нагоди Дня охорони праці / Офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України. URL: <https://pon.org.ua/novyny/4844-zvernennya-z-nagodi-dnya-ohoroni-prac.html>.
16. Статистика стресу. URL: <http://lossofsoul.com/STRESS/statistics-ua.htm>.
17. Кузьмін О. Є., Гончар М. Ф., Огерчук Ю. В. Особливості стрес-менеджменту на вітчизняних підприємствах. Менеджмент та підприємництво в Україні: етапи становлення і проблеми розвитку. Вісник НУ «Львівська політехніка». Львів : Видавництво Львівської політехніки. 2016. № 858. С. 3–8.

REFERENCES

1. Baieva, O. Stres i trudova diialnist. Zhurnal intelektualnoi elity «Personal». Retrieved from <http://www.persona-l.pp.ua/rubrics/svetskaya-xronika/stres-trudova-dyalnst> (in Ukrainian).
2. Kuzmin, O. Ye., & Horbal, O. Ye. (2005). Upravlinnia mizhnarodnoiu konkurentospromozhnistiu pidpriemstva. Lviv : Kompakt-LV (in Ukrainian).
3. Fatkhutdinov, R. A. (2004). Upravlenie konkurentosposobnostiu organizatsii. Moskva : Izd-vo Eksmo (in Russian).
4. Khrutskiy, V. Ye., Kornieieva, & I. V., Avtukhova, Ye. E. (1999). Suchasnyi marketynh. Moskva : Finansy ta statystyka (in Ukrainian).
5. Stivenson, V. Dzh. Upravlenie proizvodstvom. (1998). Moskva : OOO Izdatelstvo «Laboratoriia Bazovykh Znaniy», ZAO «Izdatelstvo BINOM» (in Russian).
6. Zbyrannyk, O. M. (2014). Konkurentospromozhnist yak kliuchova ekonomichna katehoriia rynkovoii systemy: Visnyk KrNU imeni Mykhaila Ostrohradskoho. Seriia «Ekonomichni nauky», 1 (3), 75–82. Retrieved from [http://visnikekon.kdu.edu.ua/ARHIV/2014-1\(3\)/75-82.pdf](http://visnikekon.kdu.edu.ua/ARHIV/2014-1(3)/75-82.pdf) (in Ukrainian).
7. Klymenko, S. M., Dubrova, O. S., & Barabas, D. O. ta in. (2006). Upravlinnia konkurentospromozhnistiu pidpriemstva. Kyiv : KNEU (in Ukrainian).
8. Kolesnyk, Yu. V. Upravlinnia mizhnarodnoiu konkurentospromozhnistiu pidpriemstv. Retrieved from <http://www.rusnauka.com> (in Ukrainian).
9. Perminova, S. O., & Romanko, Ye. V. (2016). Upravlinnia mizhnarodnoiu konkurentospromozhnistiu yak faktor uspiokhu suchasnoho pidpriemstva: «Molodyi vchenyi», 2 (29), 70–74 (in Ukrainian).
10. Sharovatova, O. P., & Moskovka, O. P. Stres na robochomu misti — odne z naiskladnishykh pytan sfery okhorony pratsi. Retrieved from http://repositsc.nuczu.edu.ua/bitstream/123456789/4375/1/Sharovatova_O_P_Moskovka_A_O.pdf (in Ukrainian).
11. Repich, T. A. Konkurentospromozhnist personalu yak skladova zahalnoi konkurentospromozhnosti pidpriemstva. Retrieved from <http://dspace.nuft.edu.ua/jspui/bitstream/123456789/2920/1/10.pdf> (in Ukrainian).
12. Brych, V. Ya., & Kolodnytska, O. Z. (2015). Liudski resursy yak chynnyk zabezpechennia konkurentospromozhnosti pidpriemstva: Innovatsiina ekonomika, 4 [59], 72–75 (in Ukrainian).
13. Khodakivskiy, Ye. I., Bohoiavlenska, Yu. V., & Hrabar, T. P. (2011). Psykholohiia upravlinnia. Kyiv : Tsentr uchbovoi literatury (in Ukrainian).
14. 28 kvitnia – Vsesvitnii den okhorony pratsi. Deviz 2016 roku – «Stres na robochomu misti: kolektyvnyi vyklyk». Ofitsiinyi portal Derzhavnoi fiskalnoi sluzhby Ukrainy. Retrieved from <http://sfs.gov.ua/pro-sfs-ukraini/struktura-/aparats/departament-materialnogo-zabezpechen/povidomlennya/povidomlennya/print-246879.html> (in Ukrainian).
15. Zvernennia z nahody Dnia okhorony pratsi. Ofitsiinyi sait Profspilky pratsivnykiv osvity i nauky Ukrainy. Retrieved from <https://pon.org.ua/novyny/4844-zvernennya-z-nagodi-dnya-okhoroni-prac.html> (in Ukrainian).
16. Statystyka stresu. Retrieved from <http://lossofsoul.com/STRESS/statistics-ua.htm> (in Ukrainian).
17. Kuzmin, O. Ye., Honchar, M. F., & Oherchuk, Yu. V. (2016). Osoblyvosti stres-menedzhmentu na vitchyznianskykh pidpriemstvakh: Menedzhment ta pidpriemnytstvo v Ukraini: etapy

stanovlennia i problemy rozvytku. Visnyk NU «Lvivska politekhniky». Lviv : Vydavnytstvo Lvivskoi politekhniky, 858, 3–8 (in Ukrainian).
doi: 10.32403/1998-6912-2018-1-56-177-186

FEATURES OF PROVIDING INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF THE ENTERPRISE IN STRESS CONDITIONS

U. I. Kohut, M. F. Honchar, N. I. Duliaba

*Lviv Polytechnic National University,
12, St. Bandery St., Lviv 79013, Ukraine
uliana.i.kohut@lpnu.ua*

The article studies the essence of the concepts of competitiveness and international competitiveness of the enterprise. The role of personnel in ensuring the competitiveness of the enterprise, the effects of stress on labor productivity and efficiency, and the importance of taking into account their impact on the competitiveness of the enterprise and international in particular have been highlighted. It has been determined that the negative consequences of stress at work are the reduction of the quality of work, the deterioration of the efficiency of workers, their creative potential, which serves as a component of intellectual capital, and is the basis for ensuring the competitiveness of the enterprise, industry, the country as a whole in the present. Research from Europe and other developed countries has shown that stress in the workplace is the cause of 50% to 60% of all lost working days.

The essence of the concept of «stress», which is suggested to be interpreted as a stressful psycho-emotional state of the human body, has been determined by the influence of stress factors of professional, organizational, personal and other nature. The elements of the enterprise competitiveness management system are suggested in their relationship in the conditions of employees stress, aimed at ensuring timely identification and identification of a particular stressful situation, that is, determining the type of stress, its sources and stress factors, determining the level of influence on productivity and competitiveness of the enterprise. On the basis of this, the formation of the most «optimal» tools for fighting stress in the workplace in accordance with the features and characteristics of stress identified in the previous stages is important in order to level (mitigate) the negative effects of stress, as well as the formation of preventive measures to prevent stress in the workplace with their possible consequences and ensuring an adequate level of international competitiveness of the enterprise.

Keywords: *stress, enterprise competitiveness, labor productivity, enterprise personnel, efficiency.*

Стаття надійшла до редакції 26.03.2018.

Received 26.03.2018.