

Барабась Д.О.,

канд. екон. наук,
доцент кафедри менеджменту
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана»

Barabas D.O.

candidate of economic science,
associate professor
Vadym Hetman Kyiv National
Economic University

**ПЕРЕДУМОВИ
ТА ІНДИКАТОРИ
НАГАЛЬНОСТІ ПІДВИЩЕННЯ
КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ
ПІДПРИЄМСТВА**

**PRECONDITIONS AND
URGENCY INDICATOR
OF INCREASING
THE ENTERPRISE
COMPETITIVENESS**

and similar papers at core.ac.uk

provided by Institutional Repository of Vadym Hetman

но основні індикатори нагальності такого
підвищення.

competitiveness. Determined the
main urgency indicator of such
increasing.

Процес підвищення конкурентоспроможності потребує врахування специфіки взаємозв'язку як між елементами організації, так і з їх оточенням, і являє собою процес прийняття рішень (включаючи цілі, методи, плани) по досягненню цілей підвищеної конкурентоспроможності.

Індикатори необхідності підвищення конкурентоспроможності є тими показниками діяльності підприємства та чисельними характеристиками зовнішніх умов, які засвідчують нагальність та важливість такого підвищення. Передумови й індикатори підвищення конкурентоспроможності вступають між собою в діалектичні взаємозв'язок і суперечність, оскільки перші характеризують сприятливі обставини, а другі — загрозові симптоми зміни конкурентного положення підприємства. Так, з одного боку, поштовхом до розробки та реалізації програм підвищення конкурентоспроможності частіше за все виступає виникнення на підприємстві загалом та в окремих його підсистемах кризових явищ (кризи збуту, постачання, виробничо-технологічної, соціально-кадрової, загальноуправлінської тощо). Проте ефективність процесів розробки і впровадження програми підвищення конкурентоспроможності тісно пов'язана з забезпеченням організаційно-управлінських, фінансових, техніко-технологічних та кадрових умов.

Тож до вищеназваних передумов ми відносимо сукупність чинників, які створюють підґрунтя, сприятливе середовище для розробки та впровадження на підприємстві програми підвищення конкурентоспроможності. Умовно їх можна поділити на дві великі групи (зовнішні та внутрішні), кожна з яких у свою чергу поділяється на підгрупи.

Зовнішні передумови формують середовище, в якому діє підприємство:

- *опосередковані передумови*: економічні (виникнення нових товарних ринків, підвищення вимог до якості продукції, загострення конкуренції, завершення життєвого циклу продукції, активна інвестиційна політика); науково-технічні (швидкий науково-технічний розвиток, поява нових технологій, поява нових товарів-замінників, підвищення вимог до сертифікації продукції в галузі); політико-правові (сприятлива для розвитку галузі політика органів влади, захист вітчизняного виробника, законодавчі обмеження); соціальні (демографічна ситуація, зміна потреб і купівельної спроможності споживачів, наявність кваліфікованої робочої сили) тощо;

- *безпосередні передумови* описують вплив зацікавлених сторін програми (проєкту) — окремих зовнішніх осіб чи організацій, які залучені до програми (проєкту), а також тих, чий інтерес можуть позитивно чи негативно вплинути на успішну їх реалізацію: бізнес-партнери, клієнти (замовники), постачальники, інвестори, підрядники, кредитори, регуляторні органи. Від них вимагається чітке розуміння ситуації, в якій знаходиться підприємство, уявлення про майбутні зміни, яких воно прагне досягти, згода і готовність до цих змін та гарантії підтримки.

Внутрішні передумови охоплюють внутрішні функціональні сфери:

- *організаційно-управлінські*: спроможність організації діяти стратегічно, спираючись на постійний організаційний розвиток; усвідомлення менеджментом необхідності впровадження програми підвищення конкурентоспроможності та її підтримка вищим керівництвом; економічне обґрунтування доцільності й оцінка можливості здійснення змін (готовності підприємства до впровадження програми); наявність або виокремлення центрів прийняття рішень, децентралізація управління; готовність змінити стиль мислення і роботи; використання найпростіших і найконкретніших організаційних рішень;

- *техніко-технологічні*: відповідне коло наявних технологій; знання новітніх технологій; великий науковий потенціал; достатній рівень технічної підготовки виробництва; ґрунтовна конструкторська підготовка (у т.ч. прискіплива економічна оцінка конструкції виробу); достатньо розвинені та доступні інформаційні технології;

- *фінансові*: наявність достатньої кількості власних та/або залучених коштів на впровадження нових розробок; фінансова стабільність та наявність надійних фінансових партнерів;

- *кадрові*: активна участь персоналу в програмі; компетентність і професіоналізм; готовність до змін, гнучкість та цілісність

бачення проблем; навчання персоналу методам діяльності в умовах організаційних змін; психологічна підготовка персоналу до майбутніх змін на підприємстві, гнучка система мотивації; стрімке реагування на опір організаційним змінам та запобігання виникненню організаційних конфліктів тощо.

Своєрідними ж індикаторами нагальності розробки та впровадження програми підвищення конкурентоспроможності для конкретного підприємства виступають: загострення конкуренції, що супроводжується втратою вже надбаних підприємством позицій на ринку; уповільнення росту попиту на продукт, що виробляється підприємством, насичення або ж затухання ринкового попиту, внаслідок чого виникає загроза скорочення ринкової частки підприємства; поява революційно нових технологій; зростання інтенсивності конкурентної боротьби, що робить неможливим для підприємства проникнення на нові географічні ринки; зниження рівня конкурентоспроможності продукції підприємства; збитковість або низька прибутковість функціонування підприємства, високий ризик банкрутства тощо.

З. П. Бараник, д-р екон. наук,
професор кафедри статистики,
ДВНЗ «КНЕУ імені Вадима
Гетьмана»

Л. М. Бараник, студентка
IV курсу, ДВНЗ «КНЕУ
імені Вадима Гетьмана»

Z. Baranyk doctor of sciences
(economics), professor Statistics
Department»V.Hetman Kyiv
National Economic University»

L. Baranyk 4th year student
«V.Hetman Kyiv National
Economic University»

ПРИНЦИПИ ЕФЕКТИВНОГО РЕ- ГІОНАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РИНКОМ ПРАЦІ

З позиції статистичного підходу об-
ґрунтовано принципи і методи форму-
вання регіонального ринку праці. Роз-
крито сутність принципів і методів в
умовах побудови соціально-
орієнтованої економіки.

PRINCIPLES OF EFFECTIVE REGULATION OF LABOUR MARKET

Principles and methods of a regional
labour market formation are determined
on the basis of a statistical approach.
The essence of the principles and
methods under the conditions of the
development of socially oriented
economy is described.

Регулювання процесів на ринку праці відноситься до числа пріоритетних завдань формування ефективної регіональної політики як системи форм і методів управління, що забезпечують реалізацію інтересів людей у сфері праці [1].