

заробіток; моральне задоволення; отримання досвіду; можливість виконувати тільки свою роботу; відсутність стресів, пов'язаних з загрозою звільнення, атестацією.

Якщо розглядати фріланс як гнучку форму зайнятості, можливо, звичні гарантії не так важливі, тому що фріланс передбачає для кожного працюючого оптимальний час зайнятості, найбільш комфортне робоче місце, виходячи з можливостей (фізичних) або особистих переваг, тривалість робочого часу пов'язана тільки зі складністю проекту, в якому бере участь фрілансер; якщо дозволяють фізичні можливості і знання, можна працювати відразу з декількома роботодавцями, можна самостійно розпоряджатися своїм часом і при цьому мати основний і (або) додатковий заробіток.

Деякі особи (інваліди, жінки – багатодітні матері, студенти) не завжди мають високу кваліфікацію, щоб пройти співбесіду при влаштуванні на роботу, а в разі фрілансу кваліфікація працівника може бути нижчою, але це буде відображатися на бажанні роботодавця дати вам відповідне замовлення.

Зайнятість в середовищі інтернету можуть збільшити доходи населення, а отже, поліпшити їх споживання, доступ до медичних послуг, якість відпочинку, освіти і т.д. Якщо розглядати даний вид зайнятості з традиційних позицій, то можна знайти мінуси, такі як відсутність «соціальних гарантій», у фрілансерів сьогодні немає оплачуваних відпусток, лікарняних, премій, профспілкових організацій.

У США і Європі у фріланс йдуть висококваліфіковані фахівці, для яких важлива особиста свобода, а у нас, окрім фахівців, цей ринок для тих, хто хоче спробувати себе у виконанні різних функцій, отримати практичні навички в обраній сфері діяльності, що дає можливість працевлаштуватися особам, які мають різні обмеження, як фізичні, так і тимчасові.

Фріланс дає змогу не тільки сформувати власний кар'єрний ріст, підвищити особистий рівень доходу, але і вирішити проблему зайнятості в державному масштабі, збільшивши, таким чином, кількість працюючих без особливих витрат на створення робочих місць.

Література:

1. Антропов С.В. Я – фрілансер, або як назавжди піти з офісу. М.: Ексмо, 2007. – 208 с.
2. Дистанційна робота на 5–7 годин збільшить робочий тиждень [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://vakansia.net/content/2012/12/> (дата обращения: 28.03.2013).
3. Дяків О.П. Сучасні особливості трансформації форм зайнятості в регіоні та перспективи їх розвитку / О. Дяків // зб.наук.праць. – Соціально-трудові відносини: теорія і практика. – К.:КНЕУ, 2014.- т.1 с. 252-259
4. Дяків О.П. Трансформація структури зайнятості населення Тернопільської області в контексті подолання наслідків економічної кризи: моногр. //Сталий розвиток аграрно-індустріального регіону: передумови, загрози і перспективи досягнення// за ред. А.І. Крисоватого, О.М. Десятнюк. – Тернопіль: ТНЕУ, 2016, с. 373-383
5. Колот А. М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : моногр. /А. Колот. – К. : КНЕУ, 2010. – 251 с.

Бойко Ярослав
ст. гр. МУДЗм – 11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., ст. викладач кафедри менеджменту та
публічного управління Демків І.О.)

СУТНІСТЬ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ТА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В СУЧАСНИХ УМОВАХ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Протягом останнього десятиліття ринкові перетворення в Україні зумовлюють зміни в системі управління підприємствами, адекватні зовнішньому конкурентному середовищу. Конкурентоспроможність підприємства як об'єкт управління є сукупністю взаємопов'язаних елементів, спрямованою на забезпечення сильних конкурентних позицій, підтримання існуючих і створення нових конкурентних переваг. Джерелами конкурентних переваг є прогресивна організаційно - технологічна і соціально-економічна база підприємства, вміння аналізувати та своєчасно здійснювати заходи щодо укріплення конкурентних переваг. Останнє слід відзначити особливо, тому що

аналіз та оцінка рівня конкурентоспроможності підприємства необхідні на всіх ступенях поза виробничого процесу.

У сучасному бізнесі конкурентна перевага може набувати різних форм – бренди, низькі виробничі витрати, контроль над каналами збуту, прориви в технології та ін., але конкурентна перевага не з'являється сама собою, вона створюється на протязі тривалого часу, вимагає підтримки та постійної уваги менеджменту організації. Таким чином, на сучасному етапі розвитку компаній в Україні виникає нагальна проблема концентрації уваги та зусиль менеджменту на удосконаленні процесів управління, що сприятиме підвищенню темпів ефективних змін, спрямованих на успіх в умовах жорсткого конкурентного середовища. В остаточному підсумку процесів удосконалення управління, якість менеджменту повинна стати головною відмінністю однієї організації, в межах однієї галузі, від іншої.

Високий рівень конкурентоспроможності підприємства з одного боку є наслідком використання, а з іншого – запорукою створення й посилення стратегічного потенціалу для підтримки існуючих і створення нових конкурентних переваг, для успішної реалізації конкурентної стратегії за рахунок більшої кількості коштів від реалізації виробничо-господарської діяльності, більшої кількості ресурсів і вигідної конкурентної позиції. Так, наприклад, висококваліфікований персонал виступає конкурентною перевагою підприємства і дозволяє створювати нові конкурентні переваги в різних сферах діяльності: на етапі проектування і створення нової продукції, створення системи податкового планування, впровадження та постійного удосконалення системи менеджменту якості на підприємстві тощо.

Конкуренція в підприємницькій діяльності перетворюється на процес створення і використання підприємством власних конкурентних переваг та управління ними з метою досягнення конкретних цілей на конкретному ринку в конкретний проміжок часу в рамках діючого законодавства.

Основною метою досягнення конкурентних переваг є забезпечення максимальної схожості інтересів підприємства і споживачів, тобто виробничий

процес на підприємстві повинен створювати максимальну споживчу цінність продукції з мінімальними витратами.

Розвиток споживчих і ділових ринків характеризується високою швидкістю змін, формує ряд принципових вимог до організації бізнесу. Конкурентні переваги підприємства закладені в організації бізнес-процесів (постачання, виробництво і збут), не можуть розглядатися як джерело стратегічної переваги в довгостроковому плані. Ефективні технічні рішення дуже швидко тиражуються в діловому середовищі. Конкурентні переваги в остаточному підсумку проявляються в характеристиках продуктів і послуг, але цикл створення конкурентних переваг повинен випереджувати продуктовий. Планова конкурентна перевага спочатку проектується на рівень виробничих процесів і лише потім проявляється в параметрах продуктів і послуг, іншими словами вплив конкурентної переваги на вартість виробничих процесів, прямопропорційний до величини собівартості.

На даний час підвищується цінність конкурентних переваг які забезпечують швидкість і точність ринкових реакцій підприємства і критичними стають ті, по яких немає загальноприйнятої практики управління, вони і впливають на конкурентоспроможність.

Характерною рисою конкурентних переваг є те, що у взаємозв'язку з основними категоріями теорії конкуренції вони проявляють подвійність. Тобто конкурентні переваги є наслідком або результатом конкуренції, конкурентоспроможності, стратегічного потенціалу, конкурентної стратегії і одночасно виступають засобом подальшого ефективного розвитку підприємства та підвищення конкурентоспроможності.

Отже, високий рівень конкурентоспроможності підприємства забезпечує можливість підтримки існуючих та виступає основою для створення нових конкурентних переваг.