

передбачає: формування структурних підрозділів та структури управління організацією; закріплення підпорядкованості та взаємозв'язків між структурними підрозділами та посадовими особам в контексті забезпечення реалізації завдань діяльності; регламентацію функцій та повноважень структурних підрозділів, визначення повноважень і обов'язків посадових осіб; затвердження положень структурних підрозділів та посадових інструкцій; формування штатної структури органу соціального захисту.

Організація діяльності органу соціального захисту населення включає такі взаємозалежні елементи: цілі, завдання; групування завдань для визначення видів робіт; групування видів робіт у відповідних підрозділах залежно від функцій і повноважень органу влади; делегування повноважень, розподіл відповідальності й визначення числа рівнів у ієрархії управління; створення такого організаційного клімату, який би спонукав працівників вносити максимальний вклад у досягнення цілей органу влади; проектування системи комунікацій, що забезпечує ефективність реалізації функціональних повноважень, прийняття рішень, контролю й координації; побудова єдиної організаційної системи, що забезпечує внутрішню узгодженість між всіма структурними підрозділами, чутливість до змін зовнішнього середовища й здатність гнучко реагувати на них.

***Список використаних джерел:***

1. Менеджмент : навч. посіб. / Г. Є. Мошек, М. М. Ковальчук, Ю. В. Поканевич, та ін.; за заг. редакція Г. Є. Мошека. Київ : Ліра-К, 2015. 550 с.

**Марія ФОСТАТА**

здобувачка освітньо-професійної програми  
«Менеджмент», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Ірина ДЕМКІВ

**ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ  
ПІДПРИЄМСТВА**

У сучасній економічній літературі, що присвячена проблемам виживання та стратегічного успіху підприємств в умовах висококонкурентного середовища, значна увага приділяється факторам успіху підприємства, зокрема ключовим компетенціям та конкурентним перевагам.

Ефективне функціонування вітчизняних підприємств у турбулентному ринковому середовищі залежить від їх конкурентоспроможності та вимагає від них значних зусиль формування адекватної поведінки, спрямованої на

досягнення стійких конкурентних переваг. Створення конкурентних переваг є визначальним чинником досягнення конкурентоспроможності підприємства. Втім, поки що механізм формування і реалізації конкурентних переваг з врахування специфіки економічної діяльності суб'єктів господарювання, розроблений недостатньо, що негативно позначається на підвищенні їх конкурентоспроможності.

Підвищення конкурентоспроможності підприємства залежить від ступеня дослідження механізму формування конкурентних переваг і їх ефективного функціонування впродовж усього його життєвого циклу. У цей час існує проблема у виробленні єдиних методичних підходів до формування конкурентних переваг підприємства практично будь-якої галузі економіки, що прагне бути конкурентоспроможною як на вітчизняному, так і на світовому ринках.

Однією із базових дефініцій теорії конкуренції є конкурентна перевага, що визначає конкурентоспроможність підприємства. Тому, чим більш всеосяжного характеру набуває конкуренція, тим більш значущими для комерційного успіху є конкурентні переваги. Вони забезпечують підприємству збереження міцних ринкових позицій й розширення його власного впливу на ринку.

У широкому розумінні конкурентні переваги – це особливості підприємства, що дозволяють йому бути кращим за конкурентів і займати лідерські позиції в економічній, технічній та організаційній сферах діяльності. Їх часто ототожнюють з потенційними можливостями підприємства більш ефективно розпоряджатися наявними ресурсами, тобто з її конкурентоспроможністю. Втім, на відміну від можливостей – це факт, що фіксується в результаті реальних й очевидних переваг покупців. Саме тому в практиці бізнесу конкурентні переваги є основною метою й результатом господарської діяльності [3].

Поняття конкуренція, конкурентні переваги, конкурентна поведінка, конкурентоспроможність за своєю економічною сутністю представляють певну систему, яка за загальною метою направлена на ефективне функціонування на ринку та отримання прибутку підприємством, з застосуванням оптимальних меж ризику й невпинним рухом вперед, з фокусуванням на генеруванні стимулів та мотиваційних аспектів розвитку, які засновані на законі попиту та пропозиції, що є основою загальноновизнаного механізму ринкової економіки.

Наявність конкуренції стимулює підприємство до планування, організації, мотивації та контролю конкурентних переваг, що формує в свою чергу конкурентну або неконкурентну поведінку, яка визначається як суб'єктивними, так й об'єктивними факторами впливу зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства. Цілі, параметри та критерії носять суб'єктивний характер й

визначаються управлінським баченням керівників та менеджерів підприємства, які, на їх погляд, відповідають існуючим умовам на певний час. Діаметрально різні спрямування поведінки, в свою чергу, призводять до виходу з ринку або набуттю конкурентних переваг, які дозволяють збільшити ринкову частку, сформувати стратегію лідерства.

Особливість формування конкурентних переваг полягає у забезпеченні довгострокового успіху підприємства на ринку шляхом розроблення та реалізації дієвих конкурентних стратегій, а основними завданнями щодо управління конкурентними перевагами є ідентифікація досягнутого рівня конкурентного потенціалу та конкурентоспроможності підприємства, встановлення взаємоузгоджених цільових орієнтирів, досягнення яких забезпечить підтримку та підвищення конкурентоспроможності підприємства, опрацювання комплексу ефективних конкурентних стратегій та забезпечення їх реалізації, оцінку ефективності управління конкурентними перевагами [2].

Система управління конкурентними перевагами не завжди відповідає очікуваним результатам, які пов'язані з низкою причин, а саме: недостатньо стійким фінансовим становищем підприємства, недостатнім виконанням конкурентної стратегії відповідно цілей та завдань підприємства, проведення некваліфікованого аналізу та тлумачення інформаційного супроводу, проявам інформаційної асиметрії, що є перешкодами для прийняття управлінських рішень; неузгодженість реалізації основних функцій управління конкурентними перевагами [1].

Таким чином, існування стійких конкурентних переваг дозволяє підприємству нарощувати свій стратегічний потенціал, який, у свою чергу, є основою для створення й розвитку нових та забезпечення існуючих конкурентних переваг. Ті конкурентні переваги, які підприємство виявило та утримує, воно повинно використати при формуванні своєї стратегії конкуренції. Тільки за умови, що конкурентна стратегія підприємства базується на несуперечливих та наявних конкурентних перевагах, можливе його успішне позиціонування у конкурентному середовищі.

#### ***Список використаних джерел:***

1. Демків І. О. Управління гнучкістю в системі конкурентних переваг підприємства. Перспективи розвитку економіки України: теорія, методологія, практика : матеріали XVI Міжнародної науково-практичної конференції (Луцьк, 25–26 травня 2011 р).

2. Демиденко В.В., Демиденко С.Л. Аналіз та управління конкурентними перевагами підприємства. *Облік, контроль і аналіз в управлінні підприємницькою діяльністю* : матеріали VII Міжнародної науково-практичної конференції (Черкаси, 14–16 квітня 2010 р.). URL: <http://fin.at.ua/publ/32-1-0-675>.

3. Портер М. Конкурентное преимущество: как достичь высокого результата и обеспечить его устойчивость. М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. 715 с.

**Михайло ШКРЕМЕТКО**

здобувач освітньої програми

«Публічне управління та адміністрування», ЗУНУ

Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри менеджменту,  
публічного управління та персоналу ЗУНУ Наталія КРИВОКУЛЬСЬКА

### **ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ АДАПТАЦІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНО- ФУНКЦІОНАЛЬНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ДО ЗМІН ЗОВНІШНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

Функціональний підхід до управління організацією передбачає покладення в основу такого управління розпоряджень, наказів, дозволів, заборон та інших регламентів. Їх використовують окремі суб'єкти вертикальної ієрархічної організаційної структури, виокремлені за ознакою виконання ними функцій (управлінських, виробничих, організаційних, інформаційно-комунікаційних, маркетингових та ін.). Особливістю функціонального підходу до управління організацією є те, що на кожному організаційному рівні виконуються певні функції щодо управління організацією і приймаються відповідні управлінські рішення. Причому, важливість виконуваних функцій та прийнятих управлінських рішень зростають по висхідній. В цілому, за функціонального підходу кожна організаційна підсистема (структурний підрозділ) діють відносно відокремлено, а особливості взаємодії між організаційними підрозділами обумовлюються поділом праці.

Функціональний підхід є переважаючим у роботі вітчизняних організацій. Це пов'язано тим, що його застосування має ряд переваг, а саме: простота організаційної структури; «висока централізація повноважень забезпечує скорочення накладних витрат, а автономність підрозділів дозволяє уникнути дублювання управлінських функцій, сприяє спеціалізації як посадових осіб, так і окремих фахівців, та відповідно підвищенню їх компетенції, удосконаленню професійних навичок» [1]; ґрунтується на комплексному вивченні основних функцій управлінської системи, узгоджене використання яких сприяє досягненню тактичних і стратегічних цілей організації.

Активним використанням функціонального підходу характеризується робота вітчизняних органів державної влади. Це пояснюється тим, що органи