

Четвертою проблемою є те, що більшість менеджерів комплексно не думають про споживачів. Головним завданням у них залишається вижити за всяку ціну, але потрібно пам'ятати, що вижити можна тільки завдяки клієнтам, оскільки в кінцевому рахунку бізнес існує для клієнтів, а не для керівництва. Основою будь-якого бізнесу повинна стати цілковита орієнтованість на клієнта, а не збагачення компанії. Якщо дотримуватись цього правила, то й збагачення стане саме собою зрозумілим, адже коли думаєш про клієнтів, є шанс заробити гроші.

Актуальними проблемами управління, що властиві вітчизняним підприємствам є:

- непомірна централізація управління через небажання вищого керівництва делегувати повноваження;
- слабка диференційованість методів управління;
- надмірна чисельність вищого керівництва;
- відсутність уваги до аналізу тенденцій ринку;
- відсутність чіткого розподілу функцій та повноважень між підрозділами організаційної структури;
- слабка мотивація працівників.

Таким чином, перед сучасними менеджерами актуалізуються наступні завдання:

- підтримувати життєздатність організації в умовах зростаючої конкуренції і при будь-яких змінах ринку;
- чітко визначати цілі, які відповідають інтересам фірми, а також відповідають на запити ринку і споживачів;
- намагатися досягти максимізації прибутку і мінімізації витрат;
- розробити шляхи розвитку колективу, вирішувати соціальні проблеми в команді;
- опанувати більш досконалі форми діяльності та впроваджувати їх в практику діяльності організації.

При цьому перш ніж на практиці реалізувати ці завдання дуже важливо адаптувати їх під певні риси менталітету та особливостей вітчизняної людини. При правильному і професійному підході можна не тільки знайти рішення проблем менеджменту організації, але і уникнути потенційних, при цьому підвищити ефективність, якість управління, а як наслідок і всього господарського процесу.

Гусак Зоряна  
ст. гр. ЕЕПм-11,  
Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки підприємств і  
корпорацій Галько Л.Р.)

### КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ ПІДПРИЄМСТВА ТА ШЛЯХИ ЇЇ ПІДВИЩЕННЯ

Важливим атрибутом ринкової економіки є конкуренція. Сам ринок, механізм його дії не може нормально існувати без розвинутих форм конкуренції. Вчені стверджують, що конкуренція - це суперництво між учасниками ринку за найвигідніші умови виробництва, а також за привласнення найбільших прибутків. Такий вид економічних відносин існує тоді, коли виробники товарів виступають як самостійні, ні від кого не залежні суб'єкти, а їхня залежність пов'язана тільки з кон'юнктурою ринку, бажанням виграти у конкурентів позиції у виробництві та реалізації своєї продукції [1].

Згідно з Законом України «Про захист економічної конкуренції», «економічна конкуренція (конкуренція) - змагання між суб'єктами господарювання з метою здобуття завдяки власним досягненням переваг над іншими суб'єктами господарювання, внаслідок чого споживачі, суб'єкти господарювання мають можливість вибирати між кількома продавцями, покупцями, а окремий суб'єкт господарювання не може визначити умови обороту товарів на ринку» [2].

Сучасне трактування економічної конкуренції має свої особливості: цивілізований характер боротьби на основі змагання суб'єктів господарювання; подібність або взаємозамінність товарів конкуруючих підприємств; ідентичність або наближеність потреб споживачів, стосовно яких ведеться конкурента боротьба; управління власними конкурентними перевагами; спільність, схожість мети, заради якої виникає суперництво; обмеженість можливостей кожної з конкуруючих сторін впливати на умови обігу товарів на ринку внаслідок самостійних дій інших сторін.

Головними завданнями вирішення проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємства є:

- визначення критеріїв конкурентоспроможності й формування системи показників її вимірювання;
- розроблення методів оцінки рівня конкурентоспроможності;
- розроблення методів формування алгоритмів (програм) підвищення конкурентоспроможності[3].

Основними завданнями у сфері підвищення конкурентоспроможності можна визначити такі:

- усунення бар'єрів підприємницькій діяльності, зменшення податкового тиску;
- удосконалення законодавства в галузі підприємницької діяльності, розроблення антимонопольного законодавства;
- забезпечення платоспроможного попиту населення;
- державна підтримка новостворених підприємств: створення служб інформації про новітні технології, зміни у законодавстві, перспективні ринки збуту;
- фінансове стимулювання інноваційної діяльності підприємств щодо створення нових товарів і послуг.

Перелічені заходи будуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності не тільки підприємства та його продукції, а й усієї економіки загалом.

Конкурентоспроможність підприємства – це реальна та потенційна спроможність підприємства проектувати та виготовляти продукцію, яка користується більш пріоритетним попитом у споживачів за умови ефективної господарської діяльності та її практичної прибуткової реалізації в умовах конкретного ринку.

Можна стверджувати, що однією з головних проблем розвитку економіки України є підвищення ефективності суспільного виробництва при зосередженні зусиль на випуску конкурентоспроможної продукції і одночасному забезпеченні повної зайнятості працездатного населення.

*Література:*

1. Близнюк С.В, Остапенко А.В. Конкурентний потенціал підприємництва як категорія сучасних економічних досліджень / С.В Близнюк, А.В. Остапенко / Інвестиції: практика та досвід.-2011.-№7.-с. 41-42
2. Закон України "Про захист економічної конкуренції" від 11 січня 2001 року №2210. – 14 (Редакція від 11.08.2013, підстава 406-18) // Відомості Верховної Ради України. – 2001. – № 12. – С. 64.
3. Коломієць І.Ф. Підвищення рівня конкурентоспроможності підприємства в системі факторів інтернаціоналізації / І.Ф. Коломієць / Конкуренція.-2007.-№ 3.-с. 16-26.

Гуцуляк Віктор  
ст. гр. УПЕП 42, Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри  
управління персоналом і регіональної  
економіки Прохоровська С.А.)

#### НЕМАТЕРІАЛЬНІ МЕХАНІЗМИ МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

Продуктивність та результативність праці персоналу має визначальний характер при оцінці ефективності діяльності організації. Варто зазначити, що високий рівень оплати праці ще не гарантує зростання продуктивності, а також перебування її показників на стабільно високому рівні. В більшості випадків стимули матеріального характеру не мотивують працівника до досягнення поставлених цілей, шляхом додаткових зусиль чи понаднормової праці. Такі стимули лише втримують від звільнення. Враховуючи те що, постійне