

професійного росту, почуття причетності, розуміння керівниками особистих проблем. До організаційних – особистий підхід до працівників, формування сприятливого морально- психологічного клімату, встановлення чітких цілей, гарантію зайнятості, додаткові вихідні, гнучкість робочих годин та розподіл обов'язків, збалансований графік роботи та відпочинку, доступ до навчання, можливість підвищення кваліфікації, кураторство та партнерство з більш досвідченими спеціалістами, політика рівних можливостей, чіткі критерії оцінки результативності праці. Останній етап передбачає доведення та роз'яснення кожному лікареві, медсестрі, працівнику call-центру чи санітарці основних завдань закладу та обумовлених ними їх обов'язків та повноважень. Важливо також забезпечити зворотній зв'язок, для подальшого вдосконалення та адаптації до змін.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

4. Алікіна О.В., Ільїч Л.М. *Економіка праці та соціально-трудова відносини: Навчальний посібник.* – К.: Алерта, 2010. – 734 с.
 5. Бойко Є.В. та ін. *Мотивація персоналу: Навчальний посібник.* – ЗДІА, 2004. – 310 с.
 6. Данюк В., Чернушкіна О. *Мотивування як чинник активізації трудової поведінки.* – Україна: аспекти праці. – 2008 – № 4 – с. 32-36.
 7. *Електронний ресурс.* <http://news.city.zt.ua/ekonomika/>.
 8. Лук'янченко Н.Д., Бунтовська Л.Л. *Мотивація персоналу: Навчальний посібник.* – Донецьк, ДонНУ, 2004. – 302 с.
 9. Колот А. М. *Мотивація персоналу: Підручник.* – К.: КНЕУ, 2002. – 345 с.
 10. Палеха Ю.І. *Менеджмент персоналу: навчальний посібник.* – К.: Вид-во «Ліра-К». – 2010.- 338 с.
 11. Червінська Л.П. *Економіка праці: Навчальний посібник.* – К.: Центр учбової літератури, 2010. – 288 с.
-

**Марущак Ірина Ярославівна, магістрантка I курсу,
Сохацька Олена Миколаївна, д.е.н., професор,
завідувач кафедри міжнародних економічних відносин**

СКЛАДОВІ ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТНИХ ПЕРЕВАГ ПІДПРИЄМСТВА

Конкуренція – найважливіша ланка всієї системи ринкового господарства. Термін «конкуренція» з лат. *conspicite*, що означає «зштовхування» [1].

За роки розвитку індустріального й постіндустріального суспільств конкуренція пройшла еволюційний шлях від боротьби за ресурсне забезпечення та вільний доступ до інвестицій і досягла такого рівня, коли прагнення людини і організації до першості, до постійних нововведень стає основною рушійною силою.

Питання визначення конкурентоспроможності та системи чинників її забезпечення є надзвичайно важливим для утримання певних сегментів ринку та загалом ефективного функціонування підприємств. Завдання підвищення конкурентоспроможності підприємств завжди були в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних вчених. Однак, величезна різноманітність наукових підходів

вносить певну неоднозначність у визначенні факторів впливу, принципів оцінки, методів як оцінки, так і підвищення конкурентоспроможності.

Еволюційний розвиток теорії конкуренції історично обмовив традиційний розподіл конкурентних переваг на більш низькі витрати і диференціацію товарів. Так, сучасні вчені - економісти виділяють багато різновидів конкурентних переваг підприємства. Аналіз та систематизація існуючих видів конкурентних переваг дозволили виділити такі їх ознаки [2]: за характером джерел (конкурентні переваги, засновані на різних факторах), за ініціатором (кон'юнктура ринку, державна політика в галузі регулювання конкуренції, діяльність конкурентів і безпосередньо підприємства), за терміном дії (довгострокові, середньострокові і короткострокові або стратегічні й звичайні), за характером динаміки (стійкі, або стабільні й нестабільні), за рівнем ієрархії (на рівні товару, на рівні фірми, на рівні галузі, на рівні економіки, або вищого й нижчого порядку), стосовно ціни (цінові й нецінові), за можливістю імітації (унікальні та ті, що імітуються), за сферою прояву (виробництво, реалізація, сервіс і експлуатація) тощо.

Грунтуючись на дослідженні існуючих визначень конкурентної переваги, можна зробити висновок, що конкурентна перевага трактується як наявний факт, тобто концентрований прояв переваги над конкурентами; найбільша продуктивність використання ресурсів; властивості товару чи марки, наявність ексклюзивної цінності.

Виділення конкурентних переваг як системи передбачає наявність ряду системоутворюючих ознак, які визначаються цілями дослідження та волею дослідника і тому є суб'єктивними. Передумовами формування і розвитку конкурентних переваг підприємства є детермінуючі фактори зовнішнього та внутрішнього середовищ підприємства. Фактори конкурентних переваг підприємства є матеріальні і нематеріальні умови їх формування, створення, підтримки, збереження, необхідні для реалізації процесів розвитку підприємства. У залежності від конкретних значень (параметрів) цих факторів підприємство може мати або сприятливі, або несприятливі для створення і підтримки конкурентної переваги умови виробництва.

Дослідження факторів конкурентних переваг внутрішнього і зовнішнього середовищ підприємства дозволяє керівництву підприємства одержувати інформацію про сильні і слабкі сторони діяльності підприємства, потенційних шансах і ризиках для підприємства на ринку; усувати слабкі місця з впливом, що робиться ними, на успіх господарської діяльності; погоджувати стратегії підприємства зі зміною навколишнього середовища; розробляти довгострокову концепцію стратегічного розвитку підприємства, адаптовану до умов навколишньої дійсності, що змінюються, при збереженні своєї провідної функції протягом певного проміжку часу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Ермейчук Р. А. Розробка стратегії розвитку підприємства на основі його способности к самоорганизации / Ермейчук Р. А. // Вісник. Науковий журнал. – 2001. – №2 (18). – С. 77 – 79*
2. *Виноградська А. Формування конкурентоспроможності ринку / Виноградська А. // Вісник УНАУ при ПУ – 2000. – №2. – С. 128 – 136.*