

цілей підприємства. Тому мотивація – це процес спонукання людей до високоефективної праці з боку адміністрації або органу управління виробництвом, пов'язаний із задоволенням потреб людей у матеріальних чи соціальних благах.

Для ефективного впровадження стратегічних мотиваційних підходів до управління персоналом, важливо забезпечити дотримання на підприємстві таких основних принципів:

- підбір працівників, формування здорового, сприятливого доброзичливого клімату у колективі;
- сприйняття працівника як особистості, повага до нього, його потреб і інтересів; створення безпечних, комфортних умов праці;
- створення умов та надання однакових можливостей для професійного росту працівника;
- забезпечення відповідності винагороди працівника результатам його праці;
- справедливий розподіл доходів, участь працівників у прибутках; залучення працівників до управління виробництвом; забезпечення працівника на підприємстві не лише матеріально, а й морально-соціальної захищеності працівника; турбота про соціальний розвиток колективу.

В якості висновку можна сказати, що мотивацію і стимулювання трудової активності персоналу сьогодні необхідно розглядати як важливий чинник зростання продуктивності праці, підвищення ефективності виробництва тощо.

Вавуліна Ю.В., Котлярова В.Г.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Теоретичні аспекти визначення конкурентоспроможності потенціалу підприємства

yvavulina@mail.ru

Ефективний розвиток економіки в цілому, та кожного окремого підприємства, як структурної одиниці господарської системи, залежить від оптимальної структури потенціалу підприємства та методологічного апарату щодо його оцінки використання та спроможності адаптуватися до змін зовнішніх умов господарювання, вимог ринку, що визначає його конкурентоспроможність.

При дослідженні конкурентоспроможності підприємства як суб'єкта господарської діяльності визначається рівень менеджменту, ефективність структури управління, інтелектуальна складова виробничо-господарської діяльності, яка характеризує здатність

вибору вірних стратегічних цілей розвитку і шляхів їх досягнення з показниками ефективності не гіршими ніж у конкурентів.

Питання щодо визначення економічної сутності конкурентоспроможності потенціалу підприємства цікавили багатьох науковців. Визначення конкурентоспроможності підприємства базується на основах теорії конкуренції, що бере початок від А. Сміта (1776 р.). М. Портер, Д. Рікардо, Б. Райан, К. МакГоуэн, П. Нівен .

Виходячи із існуючих визначень конкурентоспроможності потенціалу підприємства можна зазначити, що конкурентоспроможність потенціалу досліджує діяльність підприємства як в минулому, так і в сучасний період при його орієнтації на майбутній розвиток, при взаємозв'язку та взаємоузгодженості всіх складових потенціалу, тобто передбачає можливість підприємства зберігати або розширювати конкурентні позиції на цільовому ринку, впливати на ринкову ситуацію через пропозицію якісної продукції, задовольняючи специфічні вимоги споживачів і забезпечуючи ефективність функціонування.

Це визначає структурний аспект вивчення конкурентоспроможності потенціалу та передбачає вивчення сукупності конкурентних переваг базового і всіх складових (моделей) потенціалу підприємства. Конкурентна перевага – певна ексклюзивна цінність, якою володіє система, що дає їй перевагу перед конкурентами [3, с. 40].

У процесі дослідження конкурентоспроможності використовується сукупність методичних прийомів, серед яких можна відзначити методи на основі підвищення якості товару, якості сервісу товару, зниження ціни та експлуатаційних витрат у споживача товару та на основі використання всіх конкурентних переваг об'єкта або суб'єкта (інтегральна оцінка).

При виборі методів дослідження необхідно враховувати, що структура потенціалу підприємства впливає на формування та використання існуючого, задіяного, зарезервованого потенціалів та потенціалу розвитку, а підприємство розглядається як вже сформований учасник загального процесу конкурентної боротьби.

Рівень конкурентоспроможності потенціалу підприємства визначається, насамперед, як інтегральна величина, яка враховує та узагальнює конкурентні переваги та конкурентоспроможність всіх моделей потенціалів, тобто визначає взаємозв'язок та взаємовплив економічного, виробничого, трудового, інформаційного, науково-технічного, екологічного, фондового, енергетичного та інших видів потенціалів. Для визначення інтегральної оцінки конкурентних переваг доцільно застосовувати підходи :

1. Системний підхід - оцінка факторів зовнішнього середовища та внутрішньої структури систем.

2. Комплексний підхід - враховуються аспекти кожного окремого потенціалу в плані забезпечення конкурентоспроможності.

3. Нормативний підхід - спонукає організацію до нормування і моніторингу конкретних факторів переваги конкретних потенціалів.

При визначенні інтегральної оцінки конкурентних переваг враховуються результати всіх підходів в своїй сукупності, але велика увага надається комплексному підходу. При цьому виділяються визначні аспекти, які притаманні різним потенціалам, а саме:

- для виробничого потенціалу – це технічний рівень виробництва, рівень та якість постачання сировини, ефективність збутової діяльності;

- для організаційного потенціалу – організація виробництва, праці, менеджменту, логістика, організація зовнішньої інфраструктури, ефективність стилю керівництва та удосконалення системи управління;

- економічного потенціалу – рівень рентабельності та кредитоспроможності, фінансової стійкості, використання фінансових інструментів, забезпеченість ресурсами, рівень активізації інвестиційної діяльності;

- наукового потенціалу – глибина аналізу економічних законів, застосування наукових підходів і методів, вивчення і використання наукових напрацювань вітчизняних та зарубіжних науковців, застосування досвіду роботи та науково-технічних досліджень аналогічних підприємств;

- ринкового потенціалу – сила конкуренції, відкритість, маркетинг, формування та підтримка іміджу, рівень прив'язаності до реальності.

Таким чином, повне та об'єктивне визначення сутності конкуренто-спроможності потенціалу, його особливостей та системних характеристик, дозволяє дослідити резерви розвитку потенціалу інституціональних одиниць, визначити оптимальні методичні підходи до його оцінки.

Перелік використаних джерел інформації

1. Посилкіна О.В., Толочко В.М. Фінансова діяльність хіміко-фармацевтичних підприємств: Підруч. для студ. вищ. фармац. навч. закладів / За ред. В.М. Толочка. —Х.: Вид-во НФАУ: Золоті сторінки, 2001. —536 с

2. Іванов В. Б., Кохась О. М., Хмелевський С. М. Потенціал підприємства: Науково-метод. посіб. – К. : Кондор, 2009.– 300 с.

3. Портер М. Стратегія конкуренції / Пер. з англ. А. Олійник, Р. Скільський. – К. : Основи, 1997. – 390 с.