

власний стиль інвестиційної поведінки в напрямку реалізації поставлених стратегічних цілей з урахуванням чинників зовнішнього інвестиційного середовища, що змінюються.

#### **Використані джерела**

1. Чорна М.В., Глухова С.В. Формування ефективної інвестиційної політики підприємства: монографія. Харків, 2010. 210 с.
2. Голубев Д.І. Етапи розробки інвестиційної політики підприємства. Економіка та держава. 2014. № 10. С. 97-99.
3. Гринько П.Л. Дослідження формування інвестиційної політики підприємств як важливого фактору їх стратегічного розвитку. Технологический аудит и резервы производства. 2016. № 1 (3). С. 63-68.

#### **Стросєвус Юрій**

Тернопільський національний економічний університет  
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та економічної теорії Груб'як С.В.)

### **УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ПІДПРИЄМСТВА**

В умовах сучасної конкуренції досягти, а тим більше зберегти здобуті ринкові позиції надзвичайно складно. Визначення власного місця у конкурентному середовищі і успішне функціонування в ньому є одним із найважливіших кроків в управлінні конкурентними перевагами.

Досягнення підприємством переконливих конкурентних переваг є одними з найважливіших категорій ринкової економіки, які характеризують здатність підприємства вчасно та ефективно адаптуватися до умов зовнішнього ринкового середовища, що швидко змінюються, протистояти кризовим явищам в економіці, виживати та розвиватися [2].

Управління конкурентними перевагами – це свідомий процес формування (збереження та розвитку наявних, створення нових) конкурентних переваг з метою адаптації до вимог зовнішнього середовища і забезпечення довгострокового успіху підприємства. Виходячи з даного визначення можна побачити, що процеси формування конкурентних переваг включають:

– створення конкурентних переваг – процес набуття нових специфічних властивостей і навичок, за якими фірма отримує перевагу над конкурентами, а також процес посилення наявних властивостей і навичок до рівня, який перевищує досягнення конкурентів;

– збереження конкурентних переваг – процес підтримання досягнутих конкурентних переваг шляхом покращання наявних властивостей і навичок

фірми темпами, які не дозволяють конкурентам випередити фірму;

– розвиток конкурентних переваг – процес активного вдосконалення навичок і властивостей фірми з метою збільшення розриву між фірмою й найближчими конкурентами [3].

Основні завдання управління конкурентними перевагами [1]:

1) ідентифікація досягнутого рівня конкурентного потенціалу та конкурентоспроможності підприємства;

2) встановлення взаємоузгоджених цільових орієнтирів, досягнення яких забезпечить підтримку та підвищення конкурентоспроможності фірми;

3) опрацювання комплексу ефективних конкурентних стратегій та забезпечення їх реалізації;

4) оцінка ефективності управління конкурентними перевагами.

Головною метою українських підприємств на шляху забезпечення певних конкурентних переваг є освоєння нових ринків збуту, підвищення іміджу компанії, залучення нових інвесторів, забезпечення орієнтації на розвиток у довгостроковій перспективі. Для реалізації цієї мети на даному етапі можна запропонувати такі методи: – оптимізація розподілу ресурсів компанії в напрямку забезпечення їх найвищої ефективності використання та мінімізації непродуктивних витрат; – визначення змісту та характеру можливих конкурентних переваг певного підприємства (оцінка ступеня конкурентоспроможності, де рівень конкурентної переваги оцінюється відповідно до фірми конкурента); – формування стратегічного планування на підприємстві, що забезпечить системне бачення змісту необхідних заходів для формування комплексних конкурентних переваг у довгостроковій перспективі.

Для реалізації сталої стратегії розвитку підприємства, яка б базувалась на конкурентних перевагах високого рівня, у довгостроковій перспективі керівництву слід бути ініціативнішими, ніж конкуренти, які просто реагують на умови, що змінилися, навчитися захищатися, використовуючи нові підходи до отримання конкурентних переваг підприємством. Слід постійно проводити системні дослідження умов функціонування підприємства, впроваджувати активну інноваційну політику, швидко реагувати на зміни в зовнішньому середовищі та запровадити відповідні системи.

Таким чином, щоб механізми покращення конкурентних переваг змогли себе проявити максимально ефективно, підприємству потрібно зосередити свою увагу на тих підходах, які дозволять реалізувати стратегію розвитку підприємства максимально ефективно, з найменшими витратами, а саме: підхід, акцентований на споживачах; підхід, акцентований на конкурентах; ресурсний підхід.

Отже, у сьогоdnішньому економічно нестабільному зовнішньому

середовищі управління конкурентними перевагами є дуже важливим процесом. Конкурентна перевага – наявність в організації якої-небудь ексклюзивної цінності, що дає їй переваги перед конкурентами. Конкурентоспроможність будь-якого підприємства залежить від цілої низки внутрішніх і зовнішніх чинників. Важливими підходами для отримання конкурентних переваг є підходи акцентовані на споживачах, на конкурентах та традиційний ресурсний підхід.

#### **Використані джерела**

1. Барабась Д. О. Концептуальні основи управління конкурентними перевагами підприємства – URL: <http://www.confcontact.com/2007jule/barabas.php> (дата звернення 18.10.2019).
2. Гончаров Ю. В., Куппер О.П. Управління конкурентними перевагами підприємства. Економічний аналіз: зб. наук. праць ТНЕУ. Тернопіль. 2017. Том 27. № 1. С. 178-181.
3. Жемба А.Й. Особливості управління конкурентними перевагами підприємства – URL: <chrome-extension://mhjfbmdgcfjbbpaeojofohoefgiehjai/index.html> (дата звернення 17.10.2019).
4. Касич А. О., Харькова А.О. Управління конкурентними перевагами підприємства. Економічний аналіз: зб. наук. праць ТНЕУ. Тернопіль. 2016. Том 25. № 2. С. 79-85.

**Тимків Тетяна**

Тернопільський національний економічний університет,  
(Науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри економіки та  
економічної теорії Берницька Д. І.)

### **СТРАТЕГІЧНЕ УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВА**

Процес розробки та реалізації стратегії управління персоналом повинен здійснюватися відповідно до реальних умов функціонування підприємства, підпорядковуватися загальній стратегії розвитку й за рахунок постійного моніторингу зовнішнього середовища вдало використовувати власні конкурентні переваги, можливості та реагувати на реальні загрози.

Окрім того, процес розробки стратегії управління персоналом слід проводити з урахуванням впливу факторів внутрішнього середовища, можливих змін, а також результатів аналізу сильних і слабких сторін трудового потенціалу підприємства[2, с. 76].

Людський капітал сьогодні визнаний ключовим чинником існування підприємства, фактором забезпечення його гнучкості, рентабельності та адаптивності, його найбільшою конкурентною перевагою.

Варто зауважити, що, попри об'єктивну необхідність і реальну практичну потребу, стратегічне управління розвитком персоналу є напрямом, який ще