

Андрій ГАРМАТІЙ

слухач магістратури за спеціальністю
«Адміністративний менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту
та публічного управління Попович Т.М.)

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ ПІДВИЩЕНОГО РИЗИКУ

Підвищені ризику діяльності організації, обумовлені посиленням конкурентної боротьби, мінливістю і динамічністю зовнішнього середовища, глобалізацією економічних процесів, актуалізують проблему формування дієвої, стратегічно орієнтованої моделі управління конкурентоспроможністю організації. Метою такого управління є забезпечення життєздатності та сталого функціонування підприємства за будь-яких економічних, політичних, соціальних та інших змін у його зовнішньому середовищі.

Аналіз літературних джерел [1-5] дозволяє розглядати сутність управління конкурентоспроможністю організації як процес реалізації певної сукупності управлінських функцій - цілепокладання, планування, організації, мотивації та контролю діяльності щодо формування конкурентних переваг та забезпечення життєдіяльності підприємства як суб'єкта економічної діяльності.

Управління конкурентоспроможністю організації можна розглядати у двох аспектах – внутрішньому та зовнішньому. Внутрішнє управління конкурентоспроможністю здійснюється на рівні конкретної організації, де суб'єктами такого управління виступає керівництво організації, а об'єктами – процеси планування, організації, мотивації, координації та контролю економічної діяльності підприємства. Зовнішнє управління може здійснюватися прямими або ж опосередкованими засобами і залежить, передусім, від таких чинників, як прийняття нормативно-правових актів в сфері конкуренції та демонополізації ринків, підтримки розвитку бізнесу, поведінки конкурентів, коливань кон'юнктури ринку тощо.

До базових принципів формування системи управління конкурентоспроможністю можна віднести такі: принцип орієнтації виробництва на ринкову кон'юнктуру; принцип цільової стратегії управління; принцип системності, комплексності управління конкурентоспроможністю; принцип орієнтації на кінцеві результати; принцип стимулювання.

Як свідчить практика [2], процес управління конкурентоспроможністю підприємства включає наступну послідовність дій :

- визначення та формування структури конкурентного потенціалу підприємства;
- аналіз конкурентних переваг та можливостей підприємства;
- оцінювання складових конкурентного потенціалу підприємства (виробничого, фінансового, трудового, інноваційного, організаційного тощо);
- інтегральна оцінка конкурентоспроможності підприємства;
- розроблення стратегії, спрямованої на посилення конкурентостійкості підприємства, розвиток його конкурентних переваг та укріплення конкурентного потенціалу в цілому.

Важливою складовою в системі управління конкурентоспроможністю організації в умовах підвищеного ризику є формування чітких цілей та вироблення дієвого інструментарію і механізмів їх досягнення з визначенням необхідних ресурсів. Якщо, приміром, єдиним пріоритетом і метою в управлінні конкурентоспроможністю визначено підвищення рівня конкурентоспроможності продукції, то для її досягнення необхідно вирішити чотири основні завдання: 1 – підвищити якість продукції; 2 – знизити витрати виробництва що обумовить зниження ціни; 3 – активізувати діяльність з маркетингового сприяння збуту; 4 – освоїти нові ринки, включаючи вихід на зовнішні. Реалізація визначених завдань передбачає здійснення заходів щодо інноватизації технологічних процесів, використання у виробництві високоякісної сировини, оснащення виробництва сучасним устаткуванням, підвищення рівня кваліфікації працівників, раціоналізації управлінської праці тощо. До дієвих інструментів досягнення цілей з підвищення конкурентоспроможності можна віднести: освоєння нових видів продукції, технологій виробництва, прогресивних методів організації праці та виробництва; удосконалювання планування, мотивації, стимулювання праці; формування організаційної культури підприємства.

Загалом, враховуючи вищеведене, слід констатувати, що процес управління конкурентоспроможністю підприємства має включати ряд дій: моніторинг конкурентного середовища та оцінку конкурентної ситуації в галузі й на ринку; діагностику конкурентоспроможності підприємства та його основних конкурентів; конкурентне позиціонування підприємства (вибір стратегічних господарських підрозділів з перевагами у

конкурентній боротьбі); розробка концепції та стратегії управління конкурентоспроможністю підприємства; реалізація конкурентної стратегії підприємства.

Література:

1. Воронкова А. Е. Концепція управління конкурентоспроможним потенціалом підприємства / А. Е. Воронкова // Економіст. – 2007. – № 8. – С. 14-18.

2. Донець Л.І, Донець А.А., Базові принципи сучасної парадигми управління конкурентоспроможністю підприємства // [Електронний ресурс] Сайт: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/bmnef/2012_1_2/15.pdf

3. Кириченко, Л. Механізм управління конкурентоспроможністю підприємств / Л. Кириченко // Вісник Київ. торг.-екоп. ун-ту. – 2009. - № 1. – С. 62-66.

4. Павлова В.А. Система управління конкурентоспроможністю підприємства / В.А. Павлова, Р.В. Губарєв // Європейський вектор економічного розвитку. –2014. – № 2 (17). – С.168-177

5. Чумак Л. Ф. Теоретичні аспекти управління конкурентоспроможністю потенціалу підприємства / Л. Ф.Чумак // Вісник ОНУ ім.Мечникова – 2013. – Т.18. Вип..3/3 – С.148-151

Марія ГЕВА

слухачка магістратури спеціальності
«Державна служба»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Дудкіна О. П.)

**РАЦІОНАЛІЗАЦІЯ ДІЯЛЬНОСТІ СІЛЬСЬКОГО ГОЛОВИ:
ОРГАНІЗАЦІЙНІ ТА МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ**

Постійне вдосконалення організації діяльності сільських голів в Україні у сучасних умовах соціально-економічного розвитку держави зумовлюється не тільки тими повноваженнями, які відповідно до чинного законодавства може здійснювати кожний голова, але й політичними та соціально-економічними реаліями відповідного етапу розвитку держави, а також можливостями, що впливають з них, та необхідністю вирішення повсякденних проблем конкретного населеного пункту в контексті задоволення інтересів територіальної громади.

Ознайомлення з практикою роботи органів місцевого самоврядування всіх рівнів (сільського, селищного, міського) в Україні та її системний аналіз свідчать про те, що організація їх різнопланової діяльності стає більш конкретною, принциповою та відповідальною.

Цілеспрямована, творча робота головних посадових осіб місцевого самоврядування, а також депутатів місцевих рад, залучення до участі в заходах широкого активу, гласність сприяють формуванню мотивації членів територіальної громади до участі в діяльності місцевого самоврядування, причому це відбувається на фоні підвищення активності та відповідальності кадрів, більш оперативного вирішення соціально-економічних проблем, які стабілізують ситуацію в цілому в містах, районах, областях, активізації суспільної ефективності та дієвості територіальних громад.

Конституція та Закон України «Про місцеве самоврядування в Україні» наділяють широкими повноваженнями сільського щодо організації діяльності територіальної громади загалом, організації роботи ради, її виконавчих органів у різних сферах і галузях життєдіяльності громади. Відповідно до Закону «Про місцеве самоврядування в Україні», сільський голова є головною посадовою особою відповідної територіальної громади, яка працює в органах місцевого самоврядування, має відповідні посадові повноваження у здійсненні організаційно-розпорядчих та консультативно-дорадчих функцій і отримує заробітну плату за рахунок місцевого бюджету.

Сільський голова здійснює, перш за все, представницьку функцію, тобто – виступає від імені виборців, зокрема представляє відповідну територіальну громаду, раду та її виконавчий комітет у відносинах з державними органами, іншими органами місцевого самоврядування, об'єднаннями громадян, підприємствами, установами та організаціями незалежно від форми власності, громадянами; звертається до суду з питань визнання незаконними актів відповідних органів місцевого самоврядування, місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій, які обмежують права та інтереси територіальної громади, а також повноваження ради та її органів; укладає від імені територіальної громади, ради та її виконкому договори відповідно до законодавства. Виконання цих функцій та повноважень має місце тому, що виборці обрали його і наділили мандатом (тобто дорученням).

Не менш важливою функцією голови є й номінаційна, оскільки він вносить на розгляд ради пропозицію щодо кандидатури на посаду секретаря ради, про кількісний і персональний склад виконавчого