

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

зростання заробітної плати неможливе, варто поставити питання про економічну доцільність мотивації матеріального типу для підприємства або організації.

При таких обставинах саме застосування механізму нематеріального мотивування стає найефективнішим мотиваційним чинником, що спонукає працівників до більш результативної праці. Сучасне економічне становище національних підприємств, за умов значно обмежених матеріальних ресурсів, виводить нематеріальне стимулювання на більш важливий рівень. Варто пам'ятати, що завданням нематеріальної мотивації є підвищення лояльності співробітників до підприємства паралельно із зниженням затрат на компенсацію працівникам їх трудових витрат.

Заохочення, які не мають відношення до готівкових чи безготівкових грошей, прийнято називати нематеріальними. Чинники нематеріальної мотивації поділяються на три групи. Перша група включає: привітання з днем народження, кубок найпродуктивнішому працівнику, місце на дошці пошани та участь співробітника у процесі прийняття оперативних рішень. Для другої групи характерним є: підвищення якості трудового життя, що включає в себе забезпечення працівника харчуванням, безкоштовним проїздом, медичним страхуванням, а також надання працівникам права «пільгового» робочого дня. Також сюди варто віднести складові формування корпоративної культури такі, як внутрішньо-організаційне навчання і корпоративні свята. Третя група вважається найдієвішою і включає: сприяння покращенню умов життя або придбання товарів тривалого використання шляхом надання позики без відсотків; підприємство зобов'язується оплатити повністю або частково відпочинок, витрати на мобільний зв'язок чи інтернет; часткова оплата за навчання (у більшості випадків підприємство оплачує 70%, а сам працівник 30%, що стимулює зростання відповідальності працюючих).

Все більшої популярності набувають зарубіжні методи нематеріальної мотивації працівників. Вони закріпилися і успішно діють в українському середовищі. Це насамперед, гнучкий графік роботи; можливість працювати

вдома; створення системи планування кар'єри; наявність програм тренінгів; надання працівникам додаткових днів відпочинку; подарунки. Керівники сучасних організацій повинні завжди пам'ятати про індивідуальність кожного працівника, а також про особливий характер потреб, які кожен з них прагне задовільнити. Система мотивації не може будуватися на однотипному, уніфікованому та безособовому мотиваційному механізмі. При побудові системи мотивації нематеріального плану треба врахувати не лише відмінність у рівнях працівників. Важливим є соціальний статус, вік, стать працівника, а також його психологічні особливості.

Виходячи з вищесказаного, можна зробити наступний висновок: мотиваційне управління персоналом сучасних організацій має базуватися на оптимальному поєднанні матеріальних та нематеріальних форм і методів, максимально враховувати індивідуальні особливості робітників, зміст та умови професійної діяльності. Лише за таких умов можливе підвищення рівня зацікавленості робітників підприємства у результатах своєї праці та сприяння самореалізації, удосконалення професійних знань, вмінь, навичок. Інтереси організації та кожного працівника будуть гармонізованими, що в свою чергу підвищить продуктивність праці персоналу.

Література:

1. Тужилкіна О.В. Підвищення вагомості нематеріальних чинників мотивації праці у формуванні людського капіталу сучасного підприємства в Україні / О.В. Тужилкіна // Актуальні проблеми економіки. - 2010. - № 9. - С. 37-41.
2. Юкіш В.В. Застосування матеріальних і нематеріальних методів мотивації лідерства на різних рівнях управління / В.В. Юкіш // Інноваційна економіка. - 2009. - № 8. - С. 62-66.
3. Абаева Е. Н. Оптимизация системы мотивации работников промышленного предприятия / Е. Н. Абаева // Научный вестник ДГМА. – 2009. – № 2. – С. 190–198.