

Марчук Денис Миколайович
здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Супрун Світлана Дмитрівна
кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри публічного управління та менеджменту
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

ОСОБЛИВОСТІ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ СУЧАСНОГО ПІДПРИЄМСТВА

Ефективність діяльності підприємств значною мірою залежить від їх економічного розвитку та конкурентоспроможності. У зв'язку з цим, важливо створювати умови для досягнення високих кінцевих фінансових результатів, а також глибоко розбиратися у способах і методах оцінки рівня конкурентоспроможності підприємства. Актуальність обраного напряму дослідження зумовлена необхідністю забезпечення на підприємстві ефективного розвитку, що в свою чергу, дозволить досягти стійкого фінансового положення. Пріоритетність тієї або іншої мети обирається підприємством у залежності від його положення ринку, а вдале просування до обраної мети багато в чому залежить від досконалості системи управління конкурентоспроможністю. Відомо, що під конкурентоспроможністю підприємства розуміють його здатність ефективно функціонувати на ринку, випереджати конкурентів і забезпечувати довгострокову прибутковість. Крім того, конкурентоспроможність підприємства слід розглядати як здатність підприємства своєчасно та ефективно коригувати параметри своєї діяльності залежно від змін зовнішнього середовища з метою збереження існуючих та створення нових конкурентних переваг для досягнення власних стратегічних цілей, що дає змогу розглядати це поняття не лише як результат діяльності, а як системну категорію, що відображає процес діяльності підприємства з позицій його стратегічних цілей [1; 4].

Управління конкурентоспроможністю підприємства дозволяє забезпечити життєздатність та сталість свого функціонування а за будь-яких економічних, політичних, соціальних та інших змін у його зовнішньому середовищі. Це означає, що підприємство повинно мати гнучку стратегію, яка дозволяє йому швидко адаптуватися до змін, зберігаючи при цьому свої конкурентні переваги. Зважаючи на це, важливо не тільки реагувати на зовнішні виклики, але й активно формувати стратегії для їх ефективного використання [2, С. 345]. Якщо розглядати механізми управління конкурентоспроможністю, як будь-який механізм управління загалом, він є сукупністю засобів і методів, за допомогою яких здійснюється вплив на весь наявний внутрішній потенціал підприємства, на керовані параметри

зовнішнього середовища, з урахуванням тенденцій ринкової ситуації з метою отримання бажаного рівня конкурентоспроможності.

Опрацювання джерел [1-4] свідчить, що управління конкурентоспроможністю передбачає використання стратегічного підходу, що базується на інноваціях, ефективному управлінні ресурсами та адаптації до змін ринкового середовища. Таке управління при цьому має будуватися на принципах цільової сумісності, безперервності і надійності, планомірності, пропорційності та динамізму, науковості та обґрунтованості прийнятих рішень.

Досягнення певного рівня конкурентоспроможності можливо при вирішенні підприємством завдання, яке формується трьома цільовими величинами: розвиток, зростання, прибуток. Зважаючи на це, система управління конкурентоспроможністю підприємства передбачає:

1) стратегічне бачення керівництвом підприємства перспектив, а також засобів і методів їх досягнення, необхідних для цього ресурсів - кадрових, фінансових, матеріальних;

2) вибір цільових ринків та їх сегментів, а особливу увагу слід приділити обліку вимог потенційних клієнтів на цільових ринках, виявленню потреб;

3) виявлення ринкового потенціалу своєї продукції її конкурентних переваг і недоліків. При цьому продукція аналізується з позицій її корисності, ціни і іміджу;

4) оцінка конкурентів і рівня їх конкурентоспроможності. Головним завданням при вивченні конкурентів є оцінка їх реальних і потенційних науково-технічних, виробничих, ринкових можливостей;

5) оцінка підприємством своїх можливостей, власного потенціалу конкурентоспроможності.

Таким чином, основою в дослідженні проблеми управління конкурентоспроможністю виступає системний підхід, який і є однією із форм методологічного знання. Саму систему управління конкурентоспроможністю підприємства слід розглядати комплексно з врахуванням внутрішніх та зовнішніх факторів, а також з врахуванням постійної адаптації до змін ринкового середовища.

Список використаних джерел

1. Балдинюк В.М. Система управління конкурентоспроможністю підприємства. *Економіка та суспільство*. Вип. 42. 2022. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/issue/view/42>.

2. Жовновач Р. І. Системний підхід до управління конкурентоспроможністю підприємства. *Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету*. Економічні науки. 2010. Вип. 18 (1). С. 344-351.

3. Савченко Т. В. Вплив факторів зовнішнього середовища на систему управління конкурентоспроможністю підприємства. *Науковий вісник Національного гірничого університету*. 2015. № 5. С. 142–146.

4. Супрун С.Д. Стратегічний менеджмент в системі управління сучасним підприємством. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2024. С. 163-167. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/52_2024ua/28.pdf.

Материнська Ольга Андріївна

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри фундаментальних і приватно-правових дисциплін
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

Коршманюк Анастасія Василівна

здобувач ступеня вищої освіти магістр
Вінницького державного педагогічного університету
імені Михайла Коцюбинського

**ІНТЕГРАЦІЯ ESG-ПРИНЦИПІВ
У СИСТЕМУ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ**

Сучасний підхід до управління організаціями дедалі більше орієнтується на інтеграцію принципів ESG (екологічних, соціальних та корпоративного управління) у всі аспекти діяльності. У сфері управління персоналом впровадження ESG-принципів означає створення умов, за яких інтереси співробітників, суспільства та довкілля враховуються на всіх рівнях прийняття рішень. Такий підхід не лише підвищує ефективність функціонування компаній, а й сприяє формуванню стійкої корпоративної культури, що відповідає вимогам сучасного ринку [1].

Важливість обґрунтування необхідності інтеграції ESG-принципів у систему управління персоналом задля формування стійкої корпоративної культури, покращення умов праці, підвищення залученості співробітників та довгострокової конкурентоспроможності організації є актуальною для українських компаній.

Інтеграція ESG-принципів у систему управління персоналом стає не просто трендом, а нагальною необхідністю. Вплив ESG-принципів на управління персоналом і загальну ефективність організації є досить важливим в умовах післявоєнного відновлення, євроінтеграції та зростаючої конкуренції на міжнародних ринках. Зосередження на екологічних, соціальних та корпоративних аспектах допоможе зрозуміти переваги та інтегрувати ці принципи в HR-практики.

Екологічна складова ESG орієнтована на скорочення впливу компанії на довкілля. У контексті управління персоналом це означає впровадження заходів, які сприяють зменшенню вуглецевого сліду, економії енергії та відповідального споживання ресурсів. Наприклад, компанії можуть