

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ТАВРІЙСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ АГРОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ДМИТРА МОТОРНОГО
РАДА МОЛОДИХ УЧЕНИХ ТА СТУДЕНТІВ**



**МАТЕРІАЛИ
ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ НАУКОВО-ТЕХНІЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ
МАГІСТРАНТІВ І СТУДЕНТІВ**

**За підсумками наукових досліджень 2020 року
ФАКУЛЬТЕТ ЕКОНОМІКИ ТА БІЗНЕСУ**



Мелітополь 2020

УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Ковганко А.А.

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Сучасна система управління аграрним сектором, його галузями і первинними ланками багато в чому відступає від принципів і положень теорії і передової практики. В результаті стає усе більш значимим формування нової системи управління підприємством, здатною забезпечити безперервну адаптацію до зовнішніх умов функціонування. Тим самим вона повинна виявляти можливості обходити перешкоди (погрози), що виникають перед підприємством. Для цього необхідно мати внутрішній потенціал, здатний протистояти можливим погрозам, формування якого забезпечується управлінням суб'єкта. З іншого боку, за роки аграрних перетворень багато сільськогосподарських підприємств так і не змогли вписатися в ринкове «зовнішнє середовище». Усунення подібного положення пов'язане із створенням результативного господарського механізму, направленого на швидку адаптацію підприємств до умов ринку, що змінюються.

Значний внесок у дослідженні проблеми управління конкурентоспроможністю підприємств аграрного сектору зробили вітчизняні та зарубіжні вчені такі як: Г. Азоев [1], О.Д. Гудзинський [2], С.А.Нестеренко [3], М. Портер [4].

М. Портер – один із провідних дослідників проблем конкурентоспроможності у світі, зазначав, що конкурентоспроможність не є самоціллю, яка забезпечує економічний розквіт країни. «Головна мета держави, – писав він, – забезпечити власним громадянам досить високий та зростаючий рівень життя. Спроможність держави зробити це залежить не від якогось аморфного терміна «конкурентоспроможність», а від того, наскільки продуктивно використовуються національні ресурси – праця та капітал» [4].

Для сільськогосподарської галузі традиційно характерна ринкова конкурентна структура, яка передбачає невеликий розмір підприємств, їх велику чисельність, гомогенну продукцію, відсутність обмежень для входу на ринок, еластичний попит на продукцію кожного підприємства. Оскільки галузі, що забезпечують промислове обслуговування сільського господарства у частині матеріально-технічного забезпечення і збуту продукції, функціонують в умовах іншої ринкової структури, близької до монопольної, то це дає можливість промисловим галузям зсувати процес формування прибутку від сільського господарства у свій бік.

Жорстка конкуренція, в яку поринули українські підприємства аграрного сектору, заставляє їх приділяти особливу увагу якості вироблюваної продукції. Досягнення рівня світового класу в цій області повинне стати для них важливим організаційно-економічним завданням, що вимагає особливої уваги при плануванні відповідних стратегій. Проте, як показує практика звернення до якості як однієї з основ конкурентоспроможності – це усвідомлені дії поки що обмеженого числа вітчизняних сільськогосподарських виробників.

Тому, управління конкурентоспроможністю – стратегічне завдання підприємства, вирішення якого можливо на основі проведення глибокого дослідження, а також розробки і впровадження комплексної концепції управління конкурентоспроможністю, що володіє: можливостями формування і коректування цілей і стратегій розвитку підприємства відповідно до досягнутого рівня конкурентоспроможності; методами управління конкурентоспроможністю; організаційно-економічним механізмом підтримки управління конкурентоспроможністю, основу якого складають програмно-цільові комплексні блоки, що відображають необхідні організаційні, економічні і агротехнологічні заходи в їх взаємозалежності, реалізація яких буде сприяти результативному здійсненню управлінських рішень в даній сфері діяльності.

Література:

1. Азоев Г.Л., Челенков А.П. Конкурентные преимущества фирмы. – М.: ОАО, «Типография

Новости», 2000. – 256 с.

2. Гудзинський О.Д., Кірейцев Г.Г., Савчук В.К. Економічна теорія та реалізація її положень в механізмах розвитку АПК // Економічна теорія. – 2005. – № 2. – С. 80-95.

3. Нестеренко С.А. Розвиток нових форм господарювання // Вісник аграрної науки Причорномор'я МДАУ м. Миколаїв Спеціальний випуск 2 (26), том 1, –2004.– 360с. С.216-220

4. Портер М. Международная конкуренция / Пер. с англ. В.Д. Щетинина.- М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.

5. Necterenko S. Managing Competitiveness of the Enterprise: Theoretical Methodological Aspect https://www.springer.com/gp/myspringer/chapters?wt_mc=Internal.Event.1.SEM.ChapterAuthorCongrat

СТРЕС-МЕНЕДЖМЕНТ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ВИДИ ТА МЕТОДИ БОРОТЬБИ З НИМ

Комарової К.О,

Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного

Стрес-менеджмент є досить новим напрямком, оскільки вплив психологічних факторів на роботу людини визнали лише у минулому столітті і тільки в останні десятиліття розпочалися ґрунтовні напрацювання з цього питання.

Слово «стрес» в суспільних науках вперше ввів Ганс Сельє у 1946 році, яке він визначав як сукупність стереотипних, філогенетично запрограмованих неспецифічних реакцій організму, які первинно готують до фізичної активності, тобто до опору, боротьби або втечі [1].

Поняття стрес-менеджмент з'явилося на Заході та розглядається як комплекс заходів по запобіганню стресу та реабілітації людини після його появи. Звичайно, стрес-менеджмент не в змозі вплинути на фізичні стрес-фактори, проте впливати на перебіг стресу він може і повинен незалежно від природи стрес-фактору. [2]

Стрес можна розглядати з різних точок зору, та класифікувати його за різними ознаками [2]:

- За місцем виникнення: стрес на виробництві; стрес у системі управління; стрес поза організаційний.
- За характером емоцій: позитивний; негативний;
- За складом учасників: груповий; міжособистісний;
- За джерелом походження: особистий; робочий; суспільний;
- За характером впливу: матеріальний; духовний.

Для організації стрес-фактори можуть виникати у внутрішньому та зовнішньому середовищі. Серед внутрішніх факторів виділяють: соціальні, психологічні, компетентнісні, управлінські, ресурсних обмежень. До факторів зовнішнього середовища відносять ринкові, партнерські, іміджево-брендові, адміністративно-бюрократичні, нормативно-правові, політичні, науково-технічні, соціальні, військові та міжнародні. [1]

Для того щоб підприємство функціонувало ефективно усіма цими стресами потрібно управляти, спрямовувати їх у корисне русло. Управління стресами - це процес цілеспрямованої дії на персонал організації в цілях адаптації особи до стресової ситуації, усунення джерел стресу і опанування методами їх нейтралізації.

Також стрес-менеджмент можна визначити як процес управління стресом, якій включає три головних напрямки: профілактику стресогенних факторів, зменшення напруження від неминучих стресорів та організацію системи подолання їх негативних наслідків [3]

Створення системи стрес-менеджменту в організації дає такі переваги:

- посилення стресостійкості підприємства;