

доходи 14030-11850 грн. на душу населення. **3-я група** низькі доходи 11850-9664 грн. на душу населення.

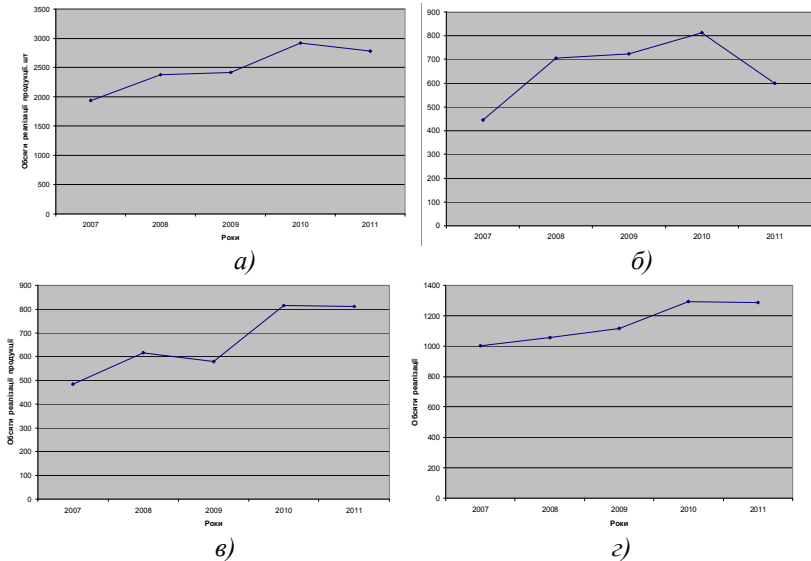


Рис 2. Обсяги реалізації продукції фірми Ось: а – за 5 років; б – в областях 1-ої групи; в – в областях 2-ої групи з – в областях 3-ої групи

Проведений аналіз приводить до висновку, що уподобання споживачів будуть змінюватись в напрямку придбання якісніших товарів, які мають більш високі характеристики по якісним показникам.

Реалізація пропозицій по покращенню якості змінить ціну причепа з 4265 грн. до 6000 грн., значно покращить його якісні показники і за рейтингом економічності у використанні виведе вироби на найкращі позиції, що дозволить істотно покращити конкурентну позицію фірми.

### Література

1. Лайм Фазй. Роберт Рендэлл курс MBA по стратегическому менеджменту. Пер. с англ.. –М. Альпина Бизнес Букс,2004.-608с.
2. Томпсон А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии. – М. “ЮНИТИ”, 2003. – 576 с.
3. 2.Ансофф И. Стратегическое управление.- М.: Экономика, 1989.-519с.

## **ПРО ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО ТИПУ ЗАЙНЯТОСТІ НА ПІДПРИЄМСТВАХ УКРАЇНИ ТА РЕГІОНУ**

Економічні зміни в Україні, пов'язані з формуванням інноваційної економіки, не могли не торкнутися сфери трудових відносин. Відбувається трансформація відносин зайнятості у напрямі формування її інноваційного типу, вивчення якого є актуальною теоретичною проблемою економіки праці. Сучасна українська економічна думка постійно та різностороннє звертається до вивчення зайнятості. В останній час починають досліджуватися проблеми трансформації соціально-трудових відносин в умовах переходу до інформаційного суспільства, впливу інформаційних технологій на зайнятість і формування зайнятості нового типу. Серед авторів робіт із даної тематики слід відмітити В. Антонюк, А. Колот, О. Левченка, В. Онищенко, Л. Федулову, В. Черненко. У той же час не всі аспекти зайнятості досліджені однаково глибоко. Дослідження зайнятості інноваційного типу залишається виключно актуальним.

Метою статті є аналіз зайнятості інноваційного типу, що складається в умовах формування інноваційної економіки.

Зміни змісту форм зайнятості індустріального типу в умовах формування інноваційної економіки призвели до появи нового типологічного виду зайнятості, котрий визначається як інноваційний. Він характеризується збільшенням зайнятих діяльністю, пов'язаною з наданням послуг і створенням інформаційних технологій, збільшенням частки інформатизації в трудовій діяльності, що веде до інтелектуалізації праці. Трудова діяльність наповнюється новим змістом, результатом і метою котрої стають інновації. За умов формування постіндустріально-інформаційної суспільної системи для збереження конкурентоспроможності на ринку праці, робоча сила вимушена набувати високого освітнього та професійного рівня, новаторського та економічного мислення, високої техніко-технологічної культури, здатності до зміни професії та варіантного використання своєї здатності до праці, цілеспрямованості, психологічної стійкості [1].

Інноваційна зайнятість у сучасних умовах набуває тільки її притаманних рис, таких як швидке перегрупування зайнятих між галузями та сферами економіки, зміна форм праці та її подальша інтелектуалізація, виникнення інформаційного виду праці, зміна організації та управління трудовим процесом, формування інноваційного типу працівника, гуманізація зайнятості, розвиток само зайнятості нового типу, підсилення гнучкості зайнятості та ін.

Принциповими інноваціями у сфері зайнятості на українських підприємствах можна вважати лізинг персоналу, дистанційну зайнятість, нестандартні графіки робочого часу, телероботу, створення тимчасових колективів і розширення сіткових форм організації діяльності [2].

Процеси формування інноваційного типу зайнятості на підприємствах України показують, що перехід системи зайнятості до інноваційного типу набуває стійкої тенденції. Проте, для її повної реалізації, необхідна наявність певних факторів, таких як комплексна державна та регіональна політика регулювання зайнятості, що відповідає місцевим умовам, а також розвиток національної та регіональних інноваційних систем. Реальні процеси формування інноваційного типу зайнятості на підприємствах регіону показують необхідність і можливість управління даним процесом на мікрорівні, що полягає в розробці та реалізації управлінських технологій і узгоджених дій всього персоналу підприємства. Тому одним із видів інновацій можна вважати так звані соціальні інновації, спрямовані на планомірне покращання гуманітарної сфери підприємництва. Використання інновацій такого роду розширює можливості на ринку робочої сили, мобілізує персонал підприємства на досягнення поставлених цілей, укріплює довіру до соціальних обов'язків підприємства перед співробітниками та суспільство у цілому.

Інноваційний характер діяльності підприємств проявляється не тільки по відношенню до факторів виробництва, організації самого процесу виробництва або ж самого товару, але й по відношенню розстановки людей, які приймають участь у процесі виробництва [3, с. 72-74]. У цьому випадку для реалізації інноваційного задуму може бути необхідним здійснити повну чи часткову заміну всіх, хто приймає участь у процесі виробництва з метою відсторонення недостатньо кваліфікованих працівників, створення творчої атмосфери в колективі працюючих за рахунок мобілізуючих формулювань цільових установок і стимулів руху до поставленої мети, прийняття заходів із продуктивного використання кожним працівником свого робочого часу та ін. У цьому сенсі, для ефективного вирішення задачі управління інноваційними процесами на підприємстві необхідна спеціальна система управління розвитком підприємства, створена на основі сучасної науки управління.

Таким чином, аналіз ситуації в системі зайнятості на підприємствах України та регіону демонструє необхідність удосконалення управління формуванням інноваційного типу зайнятості за такими основними напрямками: гнучкі процедури найму, розвитку персоналу та його мотивації; впровадження та підтримка функціонування інституту соціального партнерства; зміна соціально-кваліфікаційної структури

зайнятості в залежності від виробничих вимог і умов ринку праці; розвиток адаптивності та гнучкості робочої сили; стимулювання інноваційної активності та делегування повноважень виконавцям; цілеспрямоване формування корпоративної культури.

#### Література

1. Баранова М.В. Занятость инновационного типа: формирование и управление : дис. ... канд. экон. наук. : 08.00.05 / Баранова Мария Владимировна. – Саратов, 2006. – 221 с.
2. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4–9.
3. Перспективы инновационного развития Республики Беларусь: сб. науч. Статей II Межд. науч. конф., Брест, 19-20 мая 2011 г. / Брестский гос. техн. ун-т: редкол.: А.М. Омелянюк (отв. ред.) [и др.] – Брест: Издательство БР. ГТУ, 2011. – 296 с.

Хорішко Г.О., асистент

Національна академія природоохоронного та курортного будівництва  
м. Сімферополь

## ЧИННИКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Становлення і розвиток ринкових відносин в Україну передбачає функціонування підприємств в умовах нестабільності, динамічного зовнішнього і внутрішнього середовища, ускладнення виробничих зв'язків і загострення конкуренції. Тому в даний час підвищення конкурентоспроможності підприємств є одним з найбільш важливих завдань, від вирішення якого залежить ефективність їх діяльності.

Конкурентоспроможність підприємства є важливою ринковою категорією, а її рівень залежить від ряду факторів. Фактори, що визначають конкурентоспроможність підприємства, розглядаються в роботах Портера М., Томпсона А.А., Стрікленд А.Дж., Фатхутдінов Р., Олів'є А., Дайана А., Урсі Р., Юданова А.Ю., Селезньова А., Єрмолова М., Дінеса В.А., Яшина Н.С. та інших провідних учених-економістів. Під факторами конкурентоспроможності можна розуміти ті явища та процеси виробничо-господарської діяльності підприємства і соціально-економічного життя суспільства, які можуть забезпечити в поточному періоді і довгостроковій перспективі більш високу, у порівнянні з конкурентами, ефективність виробництва та реалізації своєї продукції. Фактори можуть впливати як в бік підвищення конкурентоспроможності підприємства, так і у сторону зменшення і визначають засоби та способи використання резервів конкурентоспроможності. Отримання конкурентної переваги на основі врахування факторів залежить від того, наскільки ефективно вони