

**Список літератури:** 1. Токар В. Глобалізм як сучасний етап розвитку світової економічної системи // Зб. наук. праць. Вип. 41. - К.: ІСЕМВ НАН України, 2004. - С. 83-93. 2. Криворучко Н.В. Глобалізація та інноваційно-інвестиційний розвиток промисловості: міжнародний аспект [Електронний ресурс] / Режим доступу: [http://bdpu.org/scientific\\_published/conf021009/articles/Section\\_3](http://bdpu.org/scientific_published/conf021009/articles/Section_3) 3. Изотова Е. Г. Мировое хозяйство: структурные компоненты и тенденции развития/ Изотова Е. Г., Минчев Д. Ю.. -(Мировая экономика) // Финансовый бизнес. - 2004. - N 2. - С. 53-62.

*А.В. ГРИЦАЄНКО, В.М. ТОВСТУХА*, КНУ ім. М. Остроградського

## **УПРАВЛІНСЬКІ ТА ФІНАНСОВІ АСПЕКТИ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ТА ПІДПРИЄМСТВ, СОЦІАЛЬНІ ПРОЦЕСИ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Конкурентоспроможність продукції - вагомий критерій доцільності виходу підприємства на зовнішній ринок, умова ефективного проведення зовнішньоекономічних операцій і складова вибору засобів та методів виробничо-експортної діяльності, яка являє собою сукупність якісних і вартісних ознак продукції, що забезпечують задоволення конкретних потреб споживачів.

В стратегічному управлінні найчастіше конкурентоспроможність розглядається в двох аспектах:

- конкурентоспроможність товару (продукції) тобто ступінь його відповідності на певний момент вимогам цільових груп споживачів або обраного ринку за найважливішими характеристиками: технічними, економічними, екологічними тощо.

- конкурентоспроможність підприємства — це рівень його компетенції відносно інших підприємств-конкурентів у нагромадженні та використанні виробничого потенціалу певної спрямованості, а також його окремих складових: технології, ресурсів, менеджменту (особливо — стратегічного поточного планування), навичок і знань персоналу, що знаходить вираження в таких результируючих показниках як якість продукції, прибутковість, продуктивність.

Управлінські рішення спрямовані безпосередньо на систему організації колективної праці, є основним інструментом керівного впливу на ефективність та конкурентоспроможність діяльності підприємств будь-якої галузі і форми власності. Основним стрижнем ефективною та конкурентоспроможною діяльності є мотивація та оплата праці. В економіці України в сучасній організації оплати праці існує цілий ряд невирішених проблем: розміри заробітної плати не завжди залежать від конкретних результатів праці окремих працівників і підприємств в цілому; не створений дійовий механізм соціального партнерства; не визначені до кінця місце і роль заробітної плати в системі стимулів ринкової економіки; значне посилення міжгалузевої і регіональної диференціації заробітної плати.

На даний час існує досить широке поле для дослідження проблем формування конкурентоспроможної системи управління оплатою праці на підприємствах різних галузей і форм власності. В економіці країни залишається значною диференціація рівня оплати праці за видами економічної діяльності та регіонами. Найбільш оплачуваними є працівники авіаційного транспорту та фінансових установ, а серед промислових видів діяльності - зайняті на підприємствах з виробництва коксу, продуктів нафтопереробки, готових металевих виробів та видобуванні паливно-енергетичних корисних копалин, рівень оплати праці перевищив середній в економіці в 1,5-2,0 рази. Значно нижчою залишається заробітна плата працівників сільського, рибного господарства, охорони здоров'я та соціальної допомоги, роздрібною торгівлі, текстильної промисловості та пошиття одягу, де її розмір був на 30 % меншим від середнього в економіці країни. Аналізуючи стан та проблеми оплати праці в системі споживчої кооперації України, необхідно відмітити наявність зворотно пропорційної залежності між розміром заробітної плати і темпами її зростання. Реальна заробітна плата працівників підприємств різних галузей споживчої кооперації України майже вдвічі нижча відповідного показника в економіці України [2].

Як ми бачимо, в мотивації оплати праці існують невирішені проблеми. І це є одним із чинників проведення невдалої політики управління підприємством. Бо саме від звичайних працівників залежить якість готової продукції та її конкурентоспроможність на ринку.

В сучасних умовах зростає складність управлінських завдань, що зумовлює потребу в постійному розвитку і вдосконаленні методологічних положень, методів і методичних рекомендацій. Наукова обґрунтованість рішень, їхня оптимальність залежать, насамперед, від ступеня досконалості методів, що використовуються в процесі розробки й реалізації управлінських рішень, а також від рівня знань персоналу управління та його володіння комплексом управлінських методів [1, с. 431].

Таким чином, оптимізація управлінських рішень в оплаті праці сприятиме створенню ефективного мотиваційного механізму, удосконаленню оплати праці, підвищенню конкурентоспроможності працівника, продукції, підприємства й економіки України в цілому.

**Список використаної літератури:** 1. Управління людськими ресурсами: філософські засади. Навч. посіб. під ред. д.ф.н., проф. *В.Г. Воронкової*. - К.: ВД "Професіонал", 2006. -576 с. 2. Рівень життя населення України / НАН України. Інститут демографії та соц. досліджень, Держ. ком. статистики України; За ред. *Л.М. Черенько*. -К.: ТОВ "Видавництво "Консультант", 2006. - 428 с.

*ТОРОЙ ИЛЛКА*, проректор університету, Куопіо (Фінляндія)

*Т.А. КОБЕЛЄВА*, асп., НТУ «ХП»

## **РАЗВИТИЕ РЫНОЧНОЙ КОНЬЮНКТУРЫ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ**

Вхід української економіки в європейську і світову економічні системи є об'єктивним і незворотнім процесом. Місце, яке в цій системі посідає Україна значною мірою визначається здатністю підприємств конкурувати не лише на внутрішньому ринку, але й на зовнішніх ринках. Особливе значення це має