

Перелік використаних джерел:

1. Басовский Л. Е. Стратегический менеджмент : учебник / Л. Е. Басовский. М. : НИЦ ИНФРА-М, 2013. 365 с.
2. Управління інноваційною, інвестиційною та економічною діяльністю інтегрованих об'єднань та підприємств : монографія/ за заг. ред. Л. М. Савчук. Дніпропетровськ: Пороги, 2016. 520с.
3. Фінансовий інжиніринг. Навчальний посібник. За ред. О. М. Сохацької. К: Кондор. 2011. 660 с.

Тутова Анастасія

Харківський національний економічний університет
імені Семена Кузнеця

КЛЮЧОВІ АСПЕКТИ СУЧАСНОГО ЕКОНОМІЧНОГО СТИМУЛЮВАННЯ ТОП-МЕНЕДЖЕРІВ

На сучасному етапі розвитку майже будь-яка діяльність на підприємстві здійснюється за допомогою трудових ресурсів. Саме завдяки трудовому капіталу науково-технічний прогрес не стоїть на місці, а також створюються та удосконалюються технічні винаходи та відбувається розвиток інфраструктури. Кожна людина є соціальним об'єктом, а значить психологічний фактор в даному випадку грає важливу роль, оскільки існує необхідність спонукати людину до певної дії і, як відомо, будь-який працівник зможе якісно виконати поставлену задачу тільки на добровільній основі. Отже, задля досягнення високої мотивації персоналу і існує необхідність використовувати стимули.

Джерелами стимулювання можуть бути багато речей. В менеджменті прийнято виділяти економічне та неекономічне стимулювання. Метою стимулювання в основному є задоволення економічних потреб. Щодо економічного стимулювання, то Л.І. Лопатніков пропонує під цим терміном розуміти систему заохочень (премій) і покарань (штрафів) та інших аналогічних заходів матеріального впливу, що спонукають окремих працівників і цілі колективи (підприємств, фірм, цехів) підвищувати ефективність своєї роботи, виконувати виробничі плани і інші економічні рішення [2, 6].

Економічне стимулювання являється найефективнішим методом стимулювання на сучасних підприємствах. Зазвичай до економічного стимулювання менеджерів стратегічного рівня управління відносять: підвищення окладу, поточне та довгострокове преміювання, пільги та компенсації.

Вищезазначені способи економічного стимулювання топ-менеджерів мають вплив безпосередньо на співробітника, для якого успіх залежить безпосередньо від рівня заробітку, а також для менеджерів стратегічного рівня управління, які в шкалі власних цінностей на перше місце ставлять матеріальні блага [1].

Існують також непрямі способи економічного стимулювання. Для топ-менеджерів вони можуть виражатися у отриманні службового житла та авто-

мобіля, наданні соціального пакету, організації харчування на території підприємства та інше. Ці способи економічного стимулювання є універсальними та направлені на підвищення загальної лояльності [3].

Ключові аспекти ідеальної схеми сучасного економічного стимулювання топ-менеджера повинна мати наступні властивості [4, 5]:

- преміювання за зусилля і здібності, а не за вдалий збіг обставин;
- різнобічний характер, тобто крім винагороди за доходи повинно мати місце покарання за збитки, понесені топ-менеджером, який прийняв ризикові рішення;
- довгострокове стратегічне стимулювання, а не короткостроковий спекулятивний ефект;
- простота і однозначність, що не дозволяють маніпулювати показниками, від яких залежать бонусні виплати;
- залишковий рівень винагороди, щоб топ-менеджери цінували своє робоче місце.

Разом з тим, сучасні системи економічного стимулювання топ-менеджерів задовольняють максимум один-два критерії з перерахованих і мають ряд негативних рис, які умовно можна об'єднати в три групи: слабкий зв'язок між винагородою і реальними досягненнями, неадекватний рівень і високий розрив між зарплатою топ-менеджерів і працівників, маніпульованість.

Отже, стимулювання топ-менеджерів – тема, що набула в останні роки особливої актуальності і активне поширення. Все більше і більше підприємства починають розуміти, що для топ-менеджерів необхідна особлива система стимулювання, адже саме від цих людей залежить успішність діяльності всієї організації. Одним із ключових аспектів системи стимулювання трудових ресурсів підприємства є економічне стимулювання топ-менеджерів. Даний вид стимулювання у сьогоденні є найефективнішим методом мотивації менеджерів стратегічного рівня управління на сучасних підприємствах.

Перелік використаних джерел:

1. Забаштанський М., Сирбу І. Концептуальні засади стимулювання праці персоналу підприємства. *Проблеми і перспективи економіки та управління*. № 1 (5). 2016. С. 45-52.

2. Лопатников Л.И. Общеэкономический и экономико-математический объяснительный словарь URL: <http://lopaticnikov.pro/?s=стимулирование>.

3. Потьомкін С.К. Менеджмент / С.К. Потьомкін, І. М. Козлова, К. О. Яндола. Харків. 2009. 276 с.

4. Рогов В. Г. Стимулювання та стимули в економіці: визначення та класифікація. *Економічний аналіз: зб. наук. праць*. Тернопіль: Видавничо-поліграфічний центр Тернопільського національного економічного університету «Економічна думка», 2017. Том 27. № 2. С. 30-35.

5. Птащенко О. В. Професійне навчання безробітних на сучасному ринку праці України як частина становлення брендингу освіти. *Вісник Київського*

національного університету технологій та дизайну, Bulletin of the Kyiv National University of Technologies and Design. СЕРІЯ «ЕКОНОМІЧНІ НАУКИ». Київ, КНУТД, 2018. № 1(119). 2018. С. 8-16

6. Ptashchenko O. Ranking as an Effective Tool for Quality Assurance of Labor Potential. *Менеджмент*. 2018. Issue 2 (28). С. 87-98.

Худа Олена, Мельник Юлія

Тернопільський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ МІЖНАРОДНОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

Для підприємств, що здійснюють зовнішньоекономічну діяльність, питання міжнародної конкурентоспроможності завжди було актуальним. Однак протягом останніх десятиліть воно ще більше загострилося у зв'язку із процесами інтернаціоналізації та європейської інтеграції, до яких долучилася Україна.

У науковій літературі можна виокремити кілька підходів до визначення міжнародної конкурентоспроможності підприємства: компаративний, ресурсний, системний підхід, а також поєднання компаративного і ресурсного підходів. Так, компаративний підхід передбачає виокремлення категорії «конкурентоспроможність», що виражається у порівнянні характеристик діяльності підприємства з конкурентами на ринку. Ресурсний підхід, в свою чергу, стверджує, що конкурентоспроможність підприємства ґрунтується на його потенційних можливостях, що залежать від рівня розвитку та використання стратегічного потенціалу. Системний підхід пропонує розглядати конкурентоспроможність як властивість складних динамічних соціально-економічних систем [1, с.64].

Міжнародна конкурентоспроможність підприємства розглядається як здатність підприємства створювати та реалізовувати продукцію, цінні й нецінні якості якої більш привабливі, ніж в аналогічній продукції конкурентів на зовнішньому ринку [2]. Водночас, міжнародна конкурентоспроможність підприємства показує, наскільки ефективною є його виробничо-господарська і маркетингова діяльність в умовах глобального конкурентного ринку.

Варто зауважити, що міжнародна конкурентоспроможність товару і міжнародна конкурентоспроможність підприємства співвідносні між собою як частина одного цілого, при цьому міжнародна конкурентоспроможність продукції є лише частиною міжнародної конкурентоспроможності компанії, що її виробляє.

Узагальнивши точки зору різних авторів, міжнародну конкурентоспроможність підприємства можна визначити через такі параметри:

- Здатність продукції чи послуг даного підприємства конкурувати на міжнародному ринку з аналогічною продукцією;
- Спроможність підприємства ефективно вести свою діяльність як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринку;