

життя та самоконтролю).

Отже, зазначений вище інструментарій сприяє до стабілізації дистанційного навчання здобувачів ЗВО, що дає змогу дотримання постійної взаємодії науково-педагогічного працівника зі студентами.

Таким чином для реалізації цілі сталого розвитку – якісна освіта в умовах кризи найкращим засобом збереження стабільності освітянського простору є використання інструментарію дистанційного навчання для здобувачів закладів вищої освіти.

### **Література**

1. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна». URL: [http://un.org.ua/images/SDGs\\_NationalReportUA\\_Web\\_1.pdf](http://un.org.ua/images/SDGs_NationalReportUA_Web_1.pdf)

2. Перетворення нашого світу: Порядок денний у сфері сталого розвитку до 2030 року: Резолюція, прийнята в рамках 70-ї сесії Генеральною Асамблеєю 25 вересня 2015 року. URL: [https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/Agenda2030\\_UA.pdf](https://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/SDGreports/Agenda2030_UA.pdf)

3. Офіційний портал Верховної Ради України. URL: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws>

4. Федоряк Р.М., Діденко Є.О. Вища освіта в контексті концепції сталого розвитку / Р.М. Федоряк, Є.О. Діденко // Вісник КНУТД спецвипуск Серія Економічні науки. 2018. – С. 116-122.

УДК 338.24

Кононенко Г.І., к.е.н., доцент  
Київський національний університет технологій та дизайну

## **УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМИ ПЕРЕВАГАМИ ПІДПРИЄМСТВА В КОНТЕКСТІ СТАЛОГО РОЗВИТКУ КРАЇНИ**

На сьогоднішній день проблема ефективного управління підприємством, а саме, формування професійної управлінської команди, діяльність якої спрямована на забезпечення конкурентних переваг, є актуальною. Посилення конкуренції та процесів глобалізації, вимагають від керівництва нових підходів до вирішення тих чи інших ситуацій. Поняття конкуренції визначається більшістю науковців як суперництво, боротьба за отримання найвигідніших умов ведення бізнесу. Автор погоджуємося з підходом до визначення поняття конкуренції Р. А. Фатхутдінова відносно того, що це не боротьба, а процес управління своїми конкурентними перевагами [1, с.19].

Становлення ринкового середовища диктує умови існування господарюючих суб'єктів на ринку країни та витискує

неконкурентоспроможні підприємства, які не в змозі пристосуватися до динамічного конкурентного середовища, неспроможні оперативно прийняти ефективне та раціональне рішення щодо забезпечення сталого розвитку та функціонування.

Більшість науковців наголошують на необхідності пристосування підприємства до вимог мінливого зовнішнього середовища. Наявність конкурентного потенціалу підприємства виражається у конкурентних перевагах, розвиток та підтримка яких залежать від якості управління, реалізуються у нововведеннях та інноваціях. Наявність стійких конкурентних переваг підприємства є результатом системного підходу до управління підприємством, який реалізується через організаційно-економічний механізм виробничого комплексу, що включає: менеджмент, виробництво, НДДКР, фінанси, маркетинг, кадри, соціальну відповідальність бізнесу, корпоративну культуру, які нерозривно поєднані між собою та із зовнішнім середовищем. Джерела успіху підприємства полягають у вмінні оперативно реагувати та приймати ефективні рішення, враховуючи зміни у вхідній інформації ззовні.

У висококонкурентному середовищі ефективність управління визначається адекватністю прийнятих керівництвом підприємства рішень, їх відповідністю вимогам виробництва та ринку. Тому, найбільш важливим елементом і головним джерелом розвитку як підприємства, так і економіки країни, є кваліфіковані кадри.

Кваліфікація, компетенція, досвід та вміння керівника організувати ефективні відносини та взаємозв'язки на підприємстві, вміння організувати колектив, які дозволять оперативно реагувати, як на негативні, так і позитивні зміни, є основою формування стійких конкурентних переваг. Якість системи управління визначається безліччю факторів, але основним є компетентнісний підхід в організації праці працівників, що ґрунтується на мотивації, соціальному забезпеченні, а також створенні сприятливого психологічного клімату, що реалізує індивідуальний потенціал працівника та сприяє ефективному функціонуванню підприємства в цілому [2].

Таким чином, мета системи управління конкурентними перевагами зводиться до забезпечення стійких конкурентних переваг, як на рівні функціональних підсистем, так й в цілому по підприємству, що дозволить йому утримувати та створювати нові конкурентні переваги в довгостроковому періоді.

### **Література**

1. Фатхутдінов Р. А. Управління конкурентоздатністю організації: підручник / Р. А. Фатхутдінов, Г. В. Осовська (заг. ред.) – К. : «Кондор», 2009. – 470 с.

2. Нагірна, Л. В. Ефективне управління конкурентними перевагами підприємства/ Л. В. Нагірна [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.rusnauka.com/21\\_DNIS\\_2009/Economics/49363.doc.htm](http://www.rusnauka.com/21_DNIS_2009/Economics/49363.doc.htm)

УДК 331.56

Кремень В.М., д.е.н., доцент,  
Брошак І.О., студент  
Київський національний університет технологій та дизайну

## **БЕЗРОБІТТЯ: СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ І НАСЛІДКИ**

Безробіття – це складне соціально-економічне явище, при якому частина економічно активного населення не має роботи й заробітку [1]. Безробіття-це економічне явище, для якого характерно незайнятість частини робочої сили (економічно активного населення) у сфері економіки [2]. Безробітні – це громадяни працездатного віку, які з не залежних від них причин не мають заробітку через відсутність відповідної роботи, зареєстровані в державній службі зайнятості, бажають працювати і знаходяться в пошуках роботи [3]. Безробіття – один із головних соціальних ризиків, що підстерігає людину у сучасному суспільстві [4]. Безробіття – це явище, яке властиве будь-якій формі суспільних відносин [5]. Безробіття є макроекономічною проблемою, яку формують такі чинники, як структурні зрушення в економіці, зниження темпів економічного розвитку, науково-технічний прогрес, співвідношення цін на фактори виробництва, сезонні коливання виробництва, недостатній сукупний попит, інфляція, недосконале трудове законодавство, низький рівень професійної підготовки та перепідготовки, недостатній рівень програм зайнятості та демографічні процеси [6].

Узагальнюючи існуючі підходи, можна стверджувати, що безробіття є проявом наслідків економічної кризи, яке проявляється через відсутність економічної активності та, як наслідок, заробітку. Особливо гостро страждають від безробіття певні категорії населення. Наприклад, великий рівень безробіття притаманний людям з інвалідністю чи людям старше 45-50 років. Через їх вік на ринку праці все менше вакансії, які можуть їм підійти. Разом з тим і показник безробітної молоді високий. Тому визначення Т.В. Дудка, Ю.О. Ващишина та О.М. Голика влучно характеризує цю ситуацію, адже не важливо скільки тобі років, ризик бути безробітним є в кожного.

Для того щоб зрозуміти чинники безробіття, слід звернутися до статті Харчук С.А. та Пенькна І.С. [6]. Безробіття – це саме