

ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ
ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
РАДА МОЛОДИХ ВЧЕНИХ

Збірник тез доповідей
XI Міжнародної
науково-практичної
інтернет-конференції

РОЗВИТОК УКРАЇНИ
В XXI СТОЛІТТІ:

ЕКОНОМІЧНІ, СОЦІАЛЬНІ, ЕКОЛОГІЧНІ,
ГУМАНІТАРНІ ТА ПРАВОВІ ПРОБЛЕМИ



Секція 1-3

Тернопіль,
31 жовтня 2011 року

Панухник Яна ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТЕХНОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА.....	105
Пилипенко Олена Сергіївна ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ.....	107
Підмогильний Олександр ОРГАНІЗАЦІЯ ПЛАНУВАННЯ СФЕРИ ДЕРЖАВНИХ ЗАКУПІВЕЛЬ УКРАЇНИ ЯК ЕЛЕМЕНТ ЇЇ РЕГУЛЮВАННЯ.....	109
Приварникова І. Ю. ДО ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ ОСНОВНИХ ЗАСОБІВ ПІДПРИЄМСТВ МАШИНОБУДУВАННЯ.....	113
Рижих Дар'я Михайлівна КОНТРОЛІНГ ЯК ІНСТРУМЕНТ СТАБІЛІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА В УМОВАХ КРИЗИ.....	115
Руда Лілія ОСОБЛИВОСТІ ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ В СУЧАСНИХ УМОВАХ УКРАЇНИ.....	117
Саковська Олена Миколаївна ФОРМУВАННЯ ТА ФУНКЦІОНУВАННЯ РИНКУ ЗЕРНА НА ЧЕРКАЩИНІ.....	120
Струк Людмила ЗАСТОСУВАННЯ СТРАТЕГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УКРАЇНІ: ПЕРЕВАГИ ТА НЕДОЛІКИ.....	123
Біленко Олена, Фраїнт Тетяна ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ СОЦІАЛЬНОГО ЗАХИСТУ ІНВАЛІДІВ.....	125
Фроленко Ольга АНАЛІЗ СТРУКТУРНИХ ЗМІН НА РИНКУ АВТОМОБІЛЕБУДУВАННЯ.....	127
Яцук Вікторія Анатоліївна ДО ПИТАННЯ ПРО ОРГАНІЗАЦІЙНІ ІНСТРУМЕНТИ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ ОРГАНІВ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ В УКРАЇНІ.....	131

ФУНКЦІЯ 3. РОЛЬ ФІНАНСІВ В ЕКОНОМІЧНОМУ ЗРОСТАННІ: ФУНКЦІОНАЛЬНА ДЕТЕРМІНОВАНІСТЬ ТА МОДЕЛІ РОЗВИТКУ.....

136

Бобанич Андрій Іванович ПЕРСПЕКТИВИ ПОСИЛЕННЯ НАГЛЯДОВИХ ТА РЕГУЛЯТИВНИХ ФУНКЦІЙ ФОНДУ ГАРАНТУВАННЯ ВКЛАДІВ ФІЗИЧНИХ ОСІБ.....	136
Борис Марія ПРОБЛЕМИ ВІДНОВЛЕННЯ КРЕДИТУВАННЯ РЕАЛЬНОГО СЕКТОРУ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ.....	139
Борзов Оксана ОСНОВНІ ПРОБЛЕМИ ТА ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ ПОРЯДКУ ПЛАНУВАННЯ І ПЕРЕРАХУНКУ МІЖБЮДЖЕТНИХ ТРАНСФЕРТІВ.....	141
Колосок В.М., Дроботина Е.Н. МОДЕЛЬ БЮДЖЕТИРОВАНИЯ В СТРУКТУРНИХ ПОДРАЗДЕЛЕНИЯХ МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОГО ХОЛДИНГА.....	143
Компанець Юлія ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО РОЗУМІННЯ СУТНОСТІ КАПІТАЛУ ПІДПРИЄМСТВА.....	146
Кучерук Мар'яна Володимирівна НАСЛІДКИ ЗОВНІШНЬОГО ДЕРЖАВНОГО БОРГУ УКРАЇНИ У КОНТЕКСТІ ОЦІНКИ БОРГОВОЇ БЕЗПЕКИ.....	149
Луців Павло РОЛЬ ТЕХНІЧНОГО АНАЛІЗУ У ФУНКЦІОНУВАННІ ВАЛЮТНОГО РИНКУ FOREX.....	151
Масляк Ірина Олексіївна МОНЕТАРНА ПОЛІТИКА УКРАЇНИ ТА МОЖЛИВОСТІ ЇЇ ОПТИМІЗАЦІЇ В СУЧАСНИХ УМОВАХ.....	153
Матлага Лілія РОЛЬ ВЛАСНОГО КАПІТАЛУ БАНКУ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ФІНАНСОВОЇ І МАКРОЕКОНОМІЧНОЇ СТАБІЛЬНОСТІ.....	157
Михайлюк Роксолана ЕФЕКТИВНІСТЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ БАНКІВСЬКОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ У ПЕРІОД КРИЗОВИХ ЯВИЩ НА ФІНАНСОВОМУ РИНКУ.....	159

Ухилення від конфлікту передбачає таку поведінку при якій людина намагається уникати ситуацій, які провокують виникнення протиріч, не приймати участі в обговоренні питань, які можуть викликати розбіжності в думках, поглядах і т. п.

Згладжування характеризується поведінкою, яка базується на переконанні, що конфліктна ситуація не принесе користі ні окремій людині, ні колективу. Таким методом можна зменшити потяг до конфлікту, але не вирішити проблему в цілому.

Метод насилля базується на спробах заставити прийняти свою точку зору любою ціною. Особа, яка використовує такий метод не цікавиться думкою інших, поводить агресивно, використовує владу шляхом насилля. Такий метод (стиль) може бути ефективним у ситуаціях, де керівник має значну владу над підлеглими. Основний недолік – нехтування ініціативою підлеглих і висока ймовірність того, що не всі важливі фактори будуть враховані.

Компроміс характерний тим, що приймається точка зору другої сторони лише певною мірою. Такий метод дозволяє швидко ліквідувати конфліктну ситуацію, задовільнити обидві сторони, але може незадовільно вплинути на хід вирішення проблеми (виявлення її причин і збільшення часу на пошук альтернатив). Такий компроміс – це задоволення тим що є, що доступне, а не наполегливий пошук того, що є логічним в ракурсі наявних факторів і даних [2].

Розв'язання проблеми є самим ефективним методом залагодження конфлікту та передбачає визнання розбіжностей в думках і готовність ознайомитися з іншими точками зору. Це дозволяє зрозуміти причини конфлікту, виробити план дій, який задовольняє всі сторони.

Сучасна наука управління вважає, що в складних ситуаціях, при яких різноманітність підходів і точна інформація є суттєвими для прийняття розумного рішення, появу конфліктної ситуації слід вважати позитивним явищем і вирішувати її методом розв'язання проблем, що дозволить створити сприятливу атмосферу, яка необхідна для успіху особистості та організації в цілому. Для цього необхідні зрілість і мистецтво роботи з людьми [3, 4, 5].

Підсумовуючи вище викладене, можна зробити висновки:

— конфлікт – це незгода сторін, при якій одна сторона намагається добитися прийняття своїх поглядів і заважає іншій стороні зробити теж саме. Конфлікт може бути внутріособистісним, міжособистісним, між особистістю і групою та міжгруповим;

— основні причини конфлікту: спільне використання ресурсів, взаємозалежність завдань, розбіжності в цілях, незадовільні комунікації;

— до негативних явищ наслідків конфлікту відносять: зниження продуктивності праці, збільшення плинності кадрів, погіршення комунікацій

та соціальної взаємодії, зниження морального стану і підвищення уваги до неформальних груп тощо;

— до найбільш ефективних методів управління конфліктними ситуаціями відносять структурні і міжособистісні методи (стилі). При правильному їх використанні на практиці, конфлікт може мати позитивні наслідки.

Література

1. Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту в умовах трансформації економіки: Збірник тез IV Всеукраїнської міжвузівської науково-практичної конференції студентів, аспірантів і викладачів 7-8 квітня 2011 року. – Рівне: НУВГ, 2011. – 393 с.
2. Мескон М. Х. Основы менеджмента. Пер. с англ. / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело. – 702 с.
3. Оксентюк А. О. Менеджмент організацій / А. О. Оксентюк, І. С. Вовчак, Б. А. Оксентюк. – Тернопіль: ГДТУ, 2000. – 298 с.
4. Орбан-Хембрик Л. Е. Психологія управління: Посібник / Л. Е. Орбан-Хембрик. – К.: Академвидав, 2003. – 568 с.
5. Яремчук Р. Уроки Менеджменту / Р. Яремчук. – Тернопіль: Джура, 2008. – 636 с.

Панухник Яна

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ЕКОНОМІЧНА СУТНІСТЬ ТЕХНОЛОГІЧНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК ІНСТРУМЕНТУ СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТЕХНОЛОГІЧНИМ РОЗВИТКОМ ПІДПРИЄМСТВА

Технологічний менеджмент, який розглядається як стратегічне управління технологічним розвитком підприємства, на сьогодні є важливим фактором успіху кожного підприємства.

Технологічний менеджмент не обмежується рамками галузей з швидким технологічним розвитком, а також великими підприємствами. Слід відмітити, що такі важливі елементи технологічного менеджменту, як прогнозування розвитку технології, об'єднання НДДКР із загальною стратегією розвитку підприємства, включення розвитку технології в бізнес-план підприємства є актуальними для стратегічного управління підприємства будь-якого масштабу. Відповідні підходи мають цінність для малого технологічного підприємства, великого науково – виробничого, інвестиційного підприємства, яке орієнтується на прямі інвестиції в економіку. Однак для виробничих підприємств, зв'язаних з наукомістким виробництвом, стратегічне управління плинним технологічним середовищем є вагомим фактором довгострокового успіху.

На сьогодні, роль технологічного менеджменту для українських підприємств, особливо високотехнологічних, має важливе значення. В Україні, на жаль, недооцінюють роль технології, технологічних ринків та технологічної конкуренції. Більшість із технологій, які в нашій країні є «високими», важливими, цікавими, унікальними, прогресивними, не продаються ні на внутрішньому, ні на зовнішньому ринках.

В цілому використання інструментарію технологічного менеджменту дозволить підприємствам значно збагатити свій арсенал методів стратегічного планування, а також збільшити ефективність використання всіх наявних ресурсів.

Слід відмітити, що технологічний менеджмент в основному існує у вигляді окремих теорій та концепцій. Аналіз літератури показав, що технологічний менеджмент – багатоваріантне [1]. До питань технологічного менеджменту відносять управління життєвим циклом продукту та асортиментом продукції, у тому числі управління процесами заміни застарілих технологій та обладнання, формування інноваційної культури персоналу, управління якістю продукції, стратегію управління інтелектуальною власністю. Він робить вагомий внесок в рішення таких важливих довгострокових проблем, як оцінка та посилення конкурентних позицій, виявлення нових можливостей розвитку, побудова відносин з державою, окупність витрат на власні розробки та купівлю технології, нейтралізація посилюючих факторів ризику, корекція галузей спеціалізації підприємства, яка супроводжується відмовою від деяких видів діяльності та виходом на перспективні ринки збуту, інтерналізація діяльності, вибір партнерів за науково – виробничою кооперацією, форм та методів взаємовідносин з ними, розробка програм технічного переозброєння виробництва разом з комплексом соціальних проблем, координація дій різних підрозділів (науково – дослідних, виробничих, маркетингових, кадрових), укріплення інноваційного потенціалу підприємства [2]. Крім того, технологічний менеджмент має і ряд інших вимірів – він впливає на зростання ефективності управління науково – дослідною діяльністю, оптимізує вибір напрямів отримання необхідних технологій та досвіду (власні розробки, купівля ліцензій, кооперація).

У рамках технологічного менеджменту розроблялись різні методи управління технологічними змінами. Одним з них є графічний метод Абеля Д., який рекомендує усім підприємствам визначати свою стратегічну галузь, тобто мати повне уявлення про свої товари та товари основних конкурентів у трьох вимірах: товар – ринок – технологічні можливості [3]. На практиці цей метод застосовується рідко, але сприяє виникненню цікавості до даної проблематики.

Таким чином, використання технологічного менеджменту дозволить багатьом підприємствам визначати стратегію свого розвитку та оптимізу-

вати для подальшої діяльності власний технологічний потенціал з метою збільшення конкурентоспроможності продукції та підприємства в цілому.

Література

1. Воробьев С.Н. Управление рисками в предпринимательстве. – М.: Изд.-торг. корп. «Дашков». -2008. - 772с.
2. Глазьев С.Ю. Экономическая теория технического развития. – М.: Наука. – 2006. - 232с.
3. Хомяков В.І. Управління потенціалом підприємства, - Черкаси, ЧДУ. - 2007.- 323с.

Пилипенко Олена Сергіївна

к.е.н., доцент

Слов'янський державний педагогічний університет, м. Слов'янськ

ПІДХОДИ ЩОДО ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЮ ОРГАНІЗАЦІЇ

Одним із завдань управління змінами на підприємствах є перетворення окремих процесів розвитку у стійкий напрям з розробленим механізмом активного розвитку, який базується на внутрішньому потенціалі організації з опорою на активізацію людського чинника. Спрямованість на досягнення результатів є загальним фактором усіх об'єктів розвитку. Саме поняття «результат» стосовно процесу організаційних змін є дуже широким і багатостороннім. А вибір критеріїв оцінки результатів і створення самої системи управління результативністю організації за умов проведення комплексу організаційних та економічних змін залишається проблемою як у сучасній науковій літературі, так і на практиці. У зв'язку з тим, що серед цілей структурної перебудови як на макrorівні, так і на мікрорівні є цілі загальносистемного характеру, виникає потреба формування критеріїв оцінки результативності й механізмів їх забезпечення. Для цього не завжди підходять показники економічної ефективності господарської діяльності.

Результативність характеризується досягненням очікуваного стану об'єкта управління, мети управління або рівнем наближення до неї. Вона пов'язана з виробничими, технологічними та управлінськими процесами, конкретними проблемами і способами їх розв'язання. Рівні фазового стану організації різні. Вони можуть характеризуватися як високими, так і низькими коефіцієнтами. Залежно від їх величини в реальній практиці можуть формуватися й різні стани організації як системи: стабілізації, динамічної рівноваги елементів системи, втрати динамічної рівноваги складових організації. Це потребує прийняття різних управлінських рішень і критеріїв