

залежатиме не тільки від особистих знань, але і від знань одногрупників. Тобто при проходженні тестів, буде вираховуватися середнє арифметичне від отриманих балів за тест і цей бал який отримуватимуть усі студенти. При зміні основного показника знань матеріалу відмінники (чия оцінка явно знизиться через "хороші" оцінки одногрупників) будуть обурені і це зумовлюватиме необхідність пошуку варіантів, як заставити інших студентів вчитись.

Якщо більша частина групи складатиметься з хорошистів, вони не відчують сильних змін, однак під впливом відмінників будуть старатись навчатися краще, що в свою чергу призведе до покращення загальної успішності. Якщо розглядати групу, у якій переважають студенти-трієшники, у них появиться ряд нових мотивів, щоб не підвести своїх одногрупників та не втратити їх лояльного ставлення до себе.

При цьому двієчники ставатимуть перед загрозою стати вигнанцем в групі і обов'язково будуть вивчати потрібний мінімум матеріалу.

Джула Світлана

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк - Бердадіна О.Ф.)

ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ В УКРАЇНІ: ПРОБЛЕМИ СТАНОВЛЕННЯ ТА РОЗВИТКУ

Публічне управління, як феномен суспільного розвитку, можна розглядати з точки зору культури та стилю управління державою. Зі здобуттям незалежності в Україні, управління державою залишило багато ознак авторитарного стилю, тобто система управління залишилася командно-адміністративною, який був здобутий як спадщина від планової економіки. Таким чином, виник конфлікт, якого неможливо уникнути, якщо нічого не змінювати. Для вирішення цього конфлікту очевидно, що треба узгодити напрямки руху країни зі стилем, а точніше - культурою управління державою, як одного з впливовіших чинників розвитку (або, навпаки, деградації) країни в цілому.

На практиці управління державою здійснювали люди, які не володіли інструментами стратегічного менеджменту. Навіть «нові - старі» менеджери різного рівня в апараті управління державою в Україні

не визнають, а частіше - не знайомі з принципами стратегічного менеджменту і як наслідок, не застосовують цей інструментарій у своїй діяльності.

Демократичні принципи в Україні на всіх рівнях управління схоже, що сприйняті як «вседозволеність» і стає очевидною масове нівелювання правових норм (нігілізм). На перший план постає питання культури особистості в широкому її розумінні, точніше - наявності або відсутності загальної культури особистості. Її відсутність призвела до багатьох негативних явищ, які стримують розвиток економіки в нашій країні. Якщо дивитися на проблему з такої точки зору, актуальним постає питання: як поєднати особисті інтереси із забезпеченням ефективного економічного розвитку суспільства і країни в цілому?

На практиці це полягає у виборі між особистим і загальним. Історично, керівники українською державою стикалися з труднощами даного вибору ще з часів Гетьманщини. А сучасна практика приватизації в Україні продемонструвала багато прикладів, коли керівники великих підприємств ставили пріоритетними особисті інтереси, при цьому зашкоджуючи майну, капіталу організації аж до його руйнування і знищення.

Інститут етичного менеджменту, який вже багато років працює в Німеччині, розробив систему сертифікації етичних норм, яка включає інструменти ціннісного менеджменту, інтеграцію принципів етичного та корпоративного кодексів до трудового договору. Дослідженнями цього інституту доведено, що з трьох найвідоміших моделей управління підприємством авторитарного (накази, вказівки, жорсткий контроль виконання); економічного (за допомогою стимулювання праці); ціннісного (через корпоративні норми та правила), останній виявився найбільш ефективним.

Розглядаючи публічне управління, як певний стиль, культуру управління, варто зазначити, що культура може бути сформована, якщо в цьому зацікавлений керівник організації, який чітко бачить та усвідомлює загальну ціль, місію, методи та шляхи її досягнення і впевнений в тому, що завдяки сформованій саме такій культурі буде успішно досягнута мета організації. Цей принцип можна співвіднести і до управління державою.

На всіх рівнях суспільства відчувається потреба в змінах, потреба у

чомусь новому, оскільки суспільство очікує в першу чергу змін від влади, і тому стає прагматично актуальною зміна принципів і цінностей, яким це управління буде керуватися. При чому такі позитивні зміни було би добре співвіднести до обох понять державного управління: як усієї діяльності держави і як діяльності виконавчої влади.

Дячун Павло

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

ІНВЕСТИЦІЙНО-ІННОВАЦІЙНИЙ ПОТЕНЦІАЛ РОЗВИТКУ ВІТЧИЗНЯНИХ ПІДПРИЄМСТВ

В час жорсткої конкурентної боротьби та глобалізації у підприємств прагматичною стає потреба інвестиційно-інноваційного розвитку.

Загалом інвестиціями є господарські операції, які передбачають придбання основних фондів, нематеріальних активів, корпоративних прав та цінних паперів в обмін на кошти чи майно. Під інноваціями розуміють впровадження нових форм організації управління, а також використання результатів інтелектуальної праці, технологічних розробок, спрямованих на вдосконалення діяльності підприємств.

Інвестиційні та інноваційні процеси потрібно розглядати в комплексі, що викликає необхідність побудови інноваційно-інвестиційної моделі, яка поєднує інвестиційні та інноваційні принципи, методи та механізми реалізації, критерії прийняття інноваційно-інвестиційних рішень.

Успішне втілення інноваційно-інвестиційної моделі можливе за умови:

- узгодження потреби у інноваціях та обсягах залучення інвестицій;
- оптимального поєднання очікуваного прибутку від вкладання інвестицій в інновації та потенційних ризиків і невизначеності в майбутньому періоді;
- окреслення часового лагу для впровадження нововведень, що сприяють залученню інвесторів, які усвідомлюють цінність інновацій.

Сприятливі передумови для інноваційного розвитку досягаються завдяки ресурсозабезпеченості підприємства. Екстенсивний шлях

розвитку економіки призводить до неефективного використання ресурсів, а внаслідок цього – до нестачі ресурсів. Ощадливе використання ресурсів забезпечує формування конкурентоспроможного інноваційного потенціалу, що стимулює розвиток суб'єктів господарювання [4, с.457].

Інвестиційно-інноваційний розвиток підприємств України повинен базуватися на проактивній участі держави; визначенні пріоритетних сфер для інвестування; обранні ефективної стратегії економічного зростання підприємств; ефективному моніторингу ринкового середовища та реальної й потенційної ресурсозабезпеченості підприємства.

На сьогодні, основними перешкодами на шляху інвестиційно-інноваційного розвитку українських підприємств є відсутність належної державної підтримки, економічна та політична нестабільність та корупція в сфері державного управління. Дані проблеми потребують негайного вирішення. Підприємства за умови структурних і функціональних змін економіки завдяки інвестуванню в інновації можуть досягти високих результатів, зокрема зростання прибутку та збільшення обсягу виробництва продукції.

Література

1. Прахалад К. *Майбутнє конкуренції. Творення унікальної цінності спільно з клієнтами* / Прахалад К., К. Рамасвами, Венкат. - Пер. з англ. – К.: Вид-во Олексія Капусти (підрозділ "Агенції "Стандарт"), 2005. – 258с.
2. Стефік М. *Прориви історії та стратегії радикальних інновацій* / Стефік М., Стефік Б. – К.: Видавництво Олексія Капусти (підрозділ Агенції "Стандарт"), 2005. – 322 с.
3. Чухрай Н.І. *Формування інноваційного потенціалу підприємства: маркетингове і логістичне забезпечення: Монографія* / Чухрай Н. – Л.: Вид-во НУ "ЛП", 2002. – 315 с.
4. Ілляшенко С. М. *Управління інноваційним розвитком: проблеми, концепції, методи: навч. Посібн.* / С. М. Ілляшенко. — Суми: ВТД «Університетська книга», 2003. - 581 с.