

процесу комерціалізації інновацій для України – необхідна умова в рамках жорстокої конкуренції і глобалізації економіки. У свою чергу, одним з найбільш значущих чинників успішної реалізації інноваційних проектів є інноваційний потенціал, що відображає здатність впровадження інноваційних проектів, вдосконалення та оновлення системи і виходу на сталий розвиток. Щоб визначити оптимальні обсяги інноваційного потенціалу, важливо мати не тільки чітке визначення інноваційного потенціалу, а й розуміти його зв'язок зі стійким розвитком системи. З цією метою необхідно чітко визначати всі істотні фактори, які спричиняють його сутність і динаміку.

Таким чином, необхідність переходу до сталого розвитку національної економіки ставить нові цілі і завдання, задає нові орієнтири, що в рамках формування ринкових відносин вимагає побудови національної інноваційної системи. Для того щоб чинники і передумови переходу на шлях успішного сталого розвитку були розмиті, необхідно комерціалізувати науково-технічні розробки і реалізовувати інноваційні проекти.

Нині, впровадження інновацій розглядається як один із способів підвищення конкурентоздатності товарів, що виготовляються, підтримки високих темпів розвитку і рівня прибутковості. Внаслідок використання інновацій суттєво змінюються кількісні та якісні характеристики сфер виробництва та споживання, прискорюється економічний розвиток, забезпечується інтенсифікація суспільного виробництва. Узагальнюючи існуючі точки зору, під інноваціями пропонуємо розуміти зміни у всіх сферах життєдіяльності підприємства: виробничій, маркетинговій, фінансовій, організаційній, соціальній за допомогою впровадження, освоєння і технічних досягненнях, з метою задоволення постійно зростаючих потреб використання нових або вдосконалених рішень. Аналіз літературних джерел дав змогу виявити найсуттєвіші, на нашу думку, класифікаційні ознаки інновацій та представити їх узагальнену класифікацію, яка дозволить не тільки усвідомити їхню роль у розвитку суспільства, але й оцінити ефективність та спрямованість інноваційного процесу, встановити зв'язки між різними типами інновацій, визначити перспективність майбутніх інновацій, а також створити економічні механізми й організаційні форми управління інноваційною діяльністю.

Ірина СМАЧИЛО

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

УПРАВЛІНСЬКІ КОНФЛІКТИ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА

Питання оцінювання, врегулювання та запобігання управлінських конфліктів є надзвичайно актуальним, оскільки їхнє домінування у

діяльності підприємства впливає на результативність роботи його системи менеджменту. Слід також зауважити, що особливість управлінського конфлікту – виникнення під час прийняття управлінського рішення, шляхом виконання управлінських функцій (дій, бездіяльності), відмінності у поглядах (ідеях, пропозиціях) щодо методів (функцій) управління – зумовлює необхідність ототожнення можливих конфліктних ситуацій, здійснення впливу на їхній перебіг, у випадку потреби провокування їх виникнення для вирішення управлінських проблем та отримання практичних результатів.

Проблеми управління конфліктами розглядаються в працях Герасіної Л.М., Панова М.І., Дуткевич Т.В., Ємельяненко Л.М., Примуш М.В., Грішиної Н.В., Ковальчук Г.Р. та інших.

У дослідженні управлінський конфлікт розглядаємо як відхилення в діяльності суб'єкту конфлікту, яке виникає під час прийняття управлінського рішення, накладання інтересів, перетині цілей та необхідних результатів або внутрішньоособистісних протиріччях, що можуть призвести до негативних, позитивних або нейтральних результатів [1].

Він виникає за умови існування суб'єкта управління (керівники, менеджери), управлінського середовища та наявності результату управління (управлінські рішення).

Враховуючи те, що складовими структурними компонентами системи управління підприємством є керуюча та керована підсистеми (рис. 1) та того, що перша з них визначає цілі та завдання діяльності для другої підсистеми, конфлікти, які виникають на рівні керуючої підсистеми, зазвичай, автоматично спричиняють конфлікти і у керованій. Часткові конфлікти, що виникають у керованій підсистемі підприємства, можуть зумовлювати виникнення управлінських конфліктів, проте з набагато меншим впливом, ніж внаслідок прямого зв'язку керованої та керуючою підсистем.

Особливістю управлінського конфлікту є те, що колектив підприємства за сприятливих умов функціонування зацікавлений у його розвитку та підтримує цей процес, незважаючи на відмінності у поглядах та способах досягнення спільної мети. Це й спричиняє виникнення управлінських конфліктів.

Система менеджменту сучасного підприємства, з однієї сторони, створює управлінські конфлікти, а з іншої, є способом розв'язання будь-яких конфліктів.

Для відображення латентних зв'язків між причинами, наслідками виникнення управлінських конфліктів їхній аналіз та оцінювання слід проводити шляхом ототожнення управлінських конфліктів, оцінювання працівників за ступенем участі у конфліктній ситуації, визначення ймовірності виникнення конфліктів та іншим.

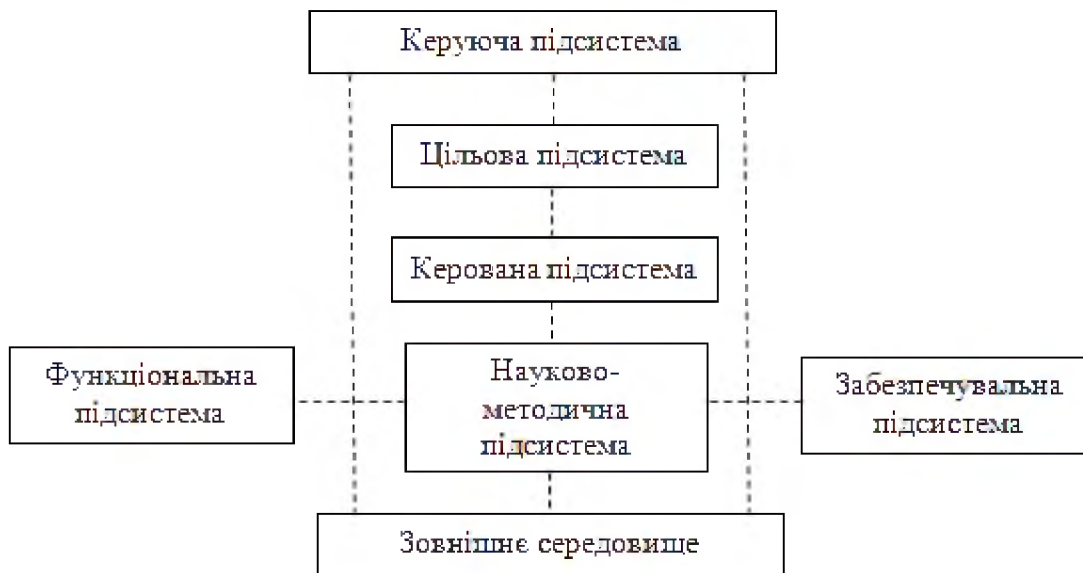


Рис. 1. Структура системи управління підприємством [3]

Як і будь-який інший об'єкт, управлінський конфлікт проходить етапи життєвого циклу конфлікту із відповідними ознаками. Виокремлення цих етапів сприятиме відбору ефективних методів запобігання та регулювання конфліктів із мінімальними затратами ресурсів та максимальною якістю результатів.

Складна структура управлінських конфліктів та їхній взаємозв'язок, потребує застосування методів багатовимірного аналізу для встановлення структури та рівня окремих управлінських конфліктів.

Важливо відокремлювати все те, що не стосується проблеми та конфлікту, оскільки першочерговими повинні бути корпоративні цілі, а не власні амбіції керівників, переконання, цінності, позиції, проблеми та інше[2].

Для врегулювання конфліктів доречно використати стратегії із залученням зовнішніх посередників та стратегії без такого залучення. Це важливо для визначення структури, обсягу, напряму спрямування ресурсів та структури, обсягу, ідентифікування осіб, що претендують на розподіл отриманих результатів від врегулювання конфлікту.

Щодо вибору способу розв'язання конфлікту, то він залежатиме від позиції сторони конфлікту відносно опонента. Вона може бути: нейтральна (конструктивна), активна (жорстка), дипломатична (м'яка). Різноманітність способів в залежності від чинників конфліктної ситуації надасть можливість керівникам підприємства знизити рівень або запобігти дисфункціональним наслідкам дії управлінських конфліктів.

Отже, для мінімізації конфліктів, які пов'язані з неузгодженістю в управлінні, необхідний пошук нових форм та методів діагностування конфліктів.

Список використаних джерел

1. Ковальчук Г.Р. Оцінювання та запобігання управлінських конфліктів у діяльності машинобудівних підприємств: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.04 – економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності) / Г.Р. Ковальчук. – Львів, 2016. – 21 с.
2. Перхач О.Л. Сутність класифікації та причини виникнення корпоративних конфліктів / О.Л. Перхач // Вісник ОНУ. Економіка. – 2015 – Т. 20. – Вип. 3.–С. 123-127.
3. Устенко А.О. Система управління підприємством / А.О.Устенко // Вісник прикарпатського університету. Економіка. – 2014. – Вип. X. – С. 96-103.

Світлана СКОЧИЛАС

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

Юлія СЕРЕДЮК

Тернопільський національний економічний університет,
м. Тернопіль

МЕХАНІЗМИ ЗДІЙСНЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОГО ВПЛИВУ НА ІННОВАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ

В умовах реформування економіки України та євроінтеграції інновації стають найвагомим чинником економічного зростання, який обумовлює рівень конкурентоспроможності національного господарства та забезпечує сталий розвиток країни. Інноваційність є визначальною характеристикою сучасних науково-технічних, виробничих, соціально-економічних та усіх суспільних процесів.

Подолання наслідків кризи і перехід до стійкого зростання напряму залежить від ефективності зусиль держави та бізнесу в контексті розгортання процесів диверсифікації економіки, підвищення рівня її інноваційності та створення умов для реалізації креативних здібностей. Такий шлях обумовлює необхідність істотних перетворень в інституційному середовищі ведення бізнесу в Україні, формування сприятливого інноваційного клімату, активізації досліджень і розробок, здійснення прориву у сфері використання сучасних інформаційних і комунікаційних технологій. Україні належить подолати значне відставання за рівнем інноваційної активності підприємств порівняно з розвиненими країнами світу і, насамперед, своїми сусідами - країнами ЄС.

У Законі України «Про інноваційну діяльність» наведено таке визначення інновації: «...це новостворені (застосовані) і (або) вдосконалені конкурентоспроможні технології, продукція або послуги, а також