

собою, а навпаки взаємодіють

Маркетинговий менеджмент є основою ефективного здійснення підприємницької діяльності, тому для того щоб підприємство здійснювало ефективно свою діяльність потрібно удосконалити механізм маркетингового менеджменту, а саме:

– Покращення маркетингової інформаційної системи. Вона є об'єктивно важлива та необхідна, адже від правильності формування та ефективності функціонування цієї системи залежить організація інших систем.

– Вдосконалення організаційної структури управління підприємством. Це є одним із компонентів наявності стратегічного мислення у керівництва підприємства. Тому що, вміння стратегічно мислити є необхідною характеристикою якісного управління в умовах ринкової економіки.

– Введення інноваційної політики підприємства на основі маркетингу. Оскільки у сучасних умовах без застосування інноваційної політики, розрахованої на оперативну діяльність та стратегічні перспективи, добути високий рівень конкурентоспроможності підприємств неможливо.

Механізм удосконалення маркетингового менеджменту підприємств дасть можливість збільшити якість та ефективність діяльності в умовах підвищення рівня конкуренції на ринку певної галузі.

Отже, реалізація маркетингового менеджменту здійснюється поступово, включаючи аналіз ринкових можливостей, відбір цільових ринків, розробці комплексу маркетингу, реалізація маркетингової діяльності, і в цілому розглядається питання про формування товарної, збутової, комунікаційної політик, що дозволяє отримати бажаний рівень і характер попиту на виготовлені товари.

Використані джерела

1. Котлер Ф., Келлер К.Л. Маркетинг Менеджмент. Экспресс-курс / Котлер Ф., Келлер К.Л.. 15-е изд. / Питер, 2018. – 480с.
2. Килин О.В. Теоретико-методологічні основи управління туристичними підприємствами / Килин О.В. // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.15 – 327с.

Лукаsevич Ліліана

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом та регіональної економіки Цісецький О. Є.)

СУТЬ ТА ПРИЧИНИ ВИНИКНЕННЯ КОРПОРАТИВНОГО КОНФЛІКТУ

Конфлікти, які виникають у межах однієї корпорації називають внутрішньокорпоративними конфліктами. В основі внутрішньокорпоративних конфліктів лежать природні протиріччя, що виникають: між інтересами

акціонерів; між акціонерами та менеджментом корпорації; внаслідок боротьби інвесторів за контроль над бізнесом; небажання власників бізнесу виділяти необхідні ресурси на комерційну безпеку. Коротко опишемо суть, причини та цілі найпоширеніших корпоративних конфліктів.

1. Внутрішньокорпоративний конфлікт, який виникає між акціонерами, або між фактичними та юридичними власниками корпорації.

Особливістю таких конфліктів є те, що один чи декілька акціонерів хочуть позбутися інших акціонерів, які мають менший вплив на діяльність корпорації, чия частка у акціонерному капіталі є ласим шматком для них. Принагідно слід зазначити, що всі учасники конфлікту знають про слабкі місця у діяльності корпорації, володіють інформацією і розуміють особливості функціонування підприємства. Такі конфлікти, як правило, мають міжособистісний характер і можуть тривати досить довго, навіть декілька років.

2. Внутрішньокорпоративний конфлікт між акціонером-керівником і акціонерами-учасниками. Це конфлікт, що виникає між акціонерами, які є власниками компанії і мають більшість голосів і акціонером, який, при цьому, є керівником компанії.

Суть і особливості такого внутрішньокорпоративного конфлікту полягає у тому, що акціонери хочуть відсторонити, усунути від управління акціонера, який тривалий час очолював корпорацію, а на його місце призначити іншого акціонера або незаангажованого виконавця. Особливістю такого конфлікту є те, що всі учасники протистояння знають слабкі місця у компанії, знають переваги і недоліки у її діяльності.

3. Внутрішньокорпоративний конфлікт між акціонерами і найманими топ-менеджерами виникає, як правило, коли акціонери не задоволені роботою менеджера.

Суть та особливості такого конфлікту полягають у бажанні акціонерів звільнити діючого найманого керівника і призначити нового. Особливість такого конфлікту полягає у тому, що всі сторони протистояння знають слабкі місця і недоліки діючого менеджера, його можливості у побудові і розвитку економічних зв'язків та ін. Топ-менеджер не має законного механізму перешкоджати своєму відстороненню від займаної посади, за винятком ситуації, поки його контракт з корпорацією ще не втратив чинності. Найбільша небезпека для корпорації полягає у тому, що менеджер у цих умовах має можливість обтяжувати компанію розмаїтими зобов'язаннями, у тому числі використовувати фіктивні документи, залучати для своєї підтримки лояльну до нього третю сторону. Все це у значній мірі ускладнює розгляд дій менеджера у суді.

Залежно від особливостей корпоративного конфлікту і зацікавлених у ньому сил і засобів заходи захисту і запобігання можуть бути доволі різноманітними. Досвід фахівців, які брали участь у врегулюванні корпоративних конфліктів свідчить, що універсальних методів захисту і запобігання не існує. У зв'язку із

чим вважаємо дуже неефективними, а часто і небезпечними поширені спроби розробити і запропонувати для практичної реалізації універсальний, найчастіше юридичний механізм захисту.

Максимович Андріана

(науковий керівник: к. е. н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Слівінська Н. М).

УПРАВЛІННЯ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИМ КЛІМАТОМ КОЛЕКТИВУ

Основною цінністю будь-якого підприємства, фірми чи організації є люди (працівники), які є важливим ресурсом, який забезпечує функціональну здатність досягати конкретно поставлені цілі чи мету. Безперечно, для успішної та ефективної діяльності працівників необхідно створити сприятливі, безпечні умови праці. Адже відчуття комфорту, безпеки, захисту і власної значущості в колективі спонукає працівника до саморозвитку, якісної та продуктивної роботи, генерації інноваційних ідей, що у подальшому сприятиме розвитку організації та економіки країни загалом. Трудовий колектив є тим осередком, який згуртовує усіх працівників організації, об'єднує їх для спільного вирішення завдань та досягнення цілей [2]. Тому нині важливим є формування сприятливого соціально-психологічного клімату, що є складовою якості трудового життя працівника та ефективної діяльності організації [4].

Актуальність даної проблеми обумовлена мінливими та динамічними умовами формування соціально-психологічного клімату в колективі як складової якості трудового життя; виявленням чинників для успішної діяльності організації [1]. Виходячи з концепції якості трудового життя працівника, сприятливий соціально-психологічний клімат та порозуміння у трудовому колективі є важливою її складовою.

Позитивний, злагоджений, приємний соціально-психологічний клімат в колективі організації сприяє згуртованості усіх працівників, від взаємодії яких залежить ефективність діяльності організації. Міжособистісна взаємодія формує соціально-психологічний клімат у колективі. Настрій однієї людини впливає на настрій іншої, позначається на різноманітних актах поведінки, діяльності, життя людини, зокрема, й на процесі трудової діяльності. Основні ознаки колективу схематично зображено на рис. 1.

Найбільш сприятливий клімат устанавлюється тоді, коли методи управління позитивно сприймаються колективом. Якщо вимогливість менеджера викликає групову незадоволеність, клімат погіршується, що і супроводжується невиконанням вказівок, порушенням дисципліни. При слабкому керівництві та повній згоді членів колективу з подібним потуранням соціально-психологічний