



МЕТОДОЛОГІЯ ТА ПРАКТИКА МЕНЕДЖМЕНТУ У ХХІ СТОЛІТТІ: ЗАГАЛЬНОДЕРЖАВНІ, ГАЛУЗЕВІ ТА РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ

**МАТЕРІАЛИ VI МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ**

**(м. Полтава, 26–27 квітня
2012 року)**



**Полтава
2012**

УДК 005"20"
ББК 65.056
М34

Розповсюдження та тиражування без офіційного
дозволу ВНЗ Укоопспілки «Полтавський універ-
ситет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія

- О. О. Нестуля**, д.і.н., професор, ректор ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;
І. А. Маркіна, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту організацій та зовнішньоекономічної діяльності ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»;
Г. В. Козаченко, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту та економічної безпеки Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля;
О. В. Виноградова, д.е.н., професор, завідувач кафедри туризму Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського;
І. П. Отенко, д.е.н., професор, завідувач кафедри економічного аналізу Харківського національного економічного університету;
І. О. Кузнецова, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту Одеського національного економічного університету;
С. Ю. Цюхля, д.е.н., професор, завідувач кафедри менеджменту підприємницької діяльності Таврійського національного університету імені В. І. Вернадського;
Л. А. Лутай, д.е.н., професор, завідувач кафедри економіки і менеджменту інституту тисячипловної освіти Донецького національного університету економіки і торгівлі імені Михайла Туган-Барановського;
Т. В. Сьомкіна, д.е.н., професор, проректор із наукової роботи Макіївського економіко-гуманітарного інституту;
Л. В. Руденко-Сударєва, д.е.н., професор, президент Міжнародного освітнього фонду Grail, професор Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана;
А. В. Череп, д.е.н., професор, декан економічного факультету Запорізького національного університету.

Методологія та практика менеджменту у XXI столітті: загально-
М34 державні, галузеві та регіональні аспекти: матеріали VI Міжнар.
наук.-практ. конф. (м. Полтава, 26–27 квітня 2012 р.). – Полтава:
ПУЕТ, 2012. – 424 с.

ISBN 978-966-184-158-0

У матеріалах конференції розглядаються загальнодержавні, галузеві та регіональні аспекти методології та практики сучасного менеджменту.

Збірник розрахований на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів вищих навчальних закладів.

УДК 005"20"
ББК 65.050

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і
торгівлі», 2012

ISBN 978-966-184-158-0

СЕКЦІЯ 1

МЕНЕДЖМЕНТ ОРГАНІЗАЦІЇ В УМОВАХ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ СУСПІЛЬСТВА

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ НА ОСНОВЕ РЕИНЖИНИРИНГА БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Марга Живитере, д.э.н., профессор, ректор International
Security Management Association, Латвия

В. П. Рященко, к.э.н., доцент

ВУЗ Укоопсоюза «Полтавский университет экономики и
торговли»

Любые изменения условий ведения бизнеса – появление нового направления деятельности, расширение ассортимента, изменения в схеме поставок, технологии – все это требует немедленной трансформации затронутых бизнес-процессов. Существующая модель корректируется, изменения доводятся до исполнителей, и они начинают выполнять функции в соответствии с новыми условиями. Постоянная адаптация бизнес-процессов к изменяющимся условиям – эффективный механизм управления бизнесом [1].

Целью исследования является определение параметров повышения эффективности системы управления путем оптимизации бизнес-процессов в соответствии со стратегией компании, обеспечить прозрачность бизнеса для владельцев и топ-менеджеров.

С точки зрения процессного подхода, организация предстает как набор процессов (при функциональном подходе – это набор функций). И управление предприятием становится управлением процессами. Каждый процесс при этом имеет свою цель, которая является критерием его эффективности – насколько оптимально данный процесс ведет к ее достижению. Цели всех процессов являются целями нижнего уровня, через реализацию которых достигаются цели верхнего уровня – цели организации. Управляя процессами и постоянно их совершенствуя, предприятие добивается высокой эффективности своей деятельности [1]. Следовательно, основное внимание сконцентрировано на

Талалаєв В. О., Гандзюк С. А. Кластеризація
задач управління стійкістю підприємств.....374

Івченко Є. І. Методи та інструментарій наукового
дослідження систем управління підприємств.....377

Новак Е. В., Руденко О. Ю. Региональные особенности
создания виртуальных предприятий.....378

Мацедонська Н. В. Методика формування і розвитку
інформаційних систем управління підприємств на
ринку олійно-жирової продукції.....380

Титаренко І. В. Удосконалення системи управління
інформаційних потреб фінансової підсистеми381

**СЕКЦІЯ
8**

**УПРАВЛІННЯ ЗНАННЯМИ ТА
МЕНЕДЖМЕНТ-ОСВІТА**

Johnson Candida, Chernukha Varvara. Flexible and
effective learning beyond the classroom384

Алхасов Яшар Камиль оглу. Менеджмент
как педагогическая категория.....386

Линде Н. А., Рященко В. П. Принятия
управленческих решений на основе знаний.....389

Сьомкіна Т. В. Особливості існування вищого
навчального закладу як суб'єкта
підприємницької діяльності.....393

Чайка І. П. Управління знаннями як чинник
розвитку економіки398

Лисенко М. О. Мета, функції, завдання управління
знаннями організацій споживчої кооперації України401

Гудима А. В. Тенденції розвитку
освітніх послуг в Україні403

Гронь О. В. Формування інструментарію стратегічних
змін на підприємствах в аспекті
організаційного навчання.....406

Ищейкін Т.Є. Принципи успіху інноваційного розвитку
підприємств торгівлі.....409

переживань її членів пов'язана з підтримкою цілей, завдань, стратегій і політики. По суті справи, успіх або крах організації забезпечують скоріше неформальні, ніж формальні відносини. Ключем до успіху є гарантія постійного й послідовного «притирання» одних до інших. Крім того, успішна реалізація стратегічних змін вимагає від організації діяти по-новому, тому успіх в значній мірі залежить від співробітників, залучених в діагностику, аналіз та перепроєктування. Однак менеджери не завжди можуть провести стратегічний аналіз для розуміння того чому не вдається організації ефективно реалізувати стратегію.

Одна із популярних – концепція «п'яти повідомлень» була розроблена А. Арменакісом (A. A. Armenakis) і його колегами С. Харрісом (S. G. Harris) і Х. Філдом (H. S. Field). Створенню методу Арменакіса передували багаторічне дослідження, так що він став об'єктивним результатом вивчення готовності співробітників до змін. Концепція А. Арменакіса будується на припущенні, що плануючи зміни, треба брати до уваги той факт, що готовність до змін – це стан як кожного співробітника окремо, так і групи в цілому. У будь-які складні часи люди шукають відповіді на питання в поведженні інших. Таким чином, успіх змін залежить від ефективності комунікації з усіма членами колективу та адекватності повідомлень, які доводять до колективу, і чесності, з якою це робиться. Автори концепції визначають п'ять компонентів, що характеризують готовність до змін у члена колективу: упевненість у своїх силах, або самоефективність (self-efficacy), принципову підтримку (principal support), розбіжності (discrepancy), відповідність або доречність (appropriateness) і особисту валентність, або привабливість (personal valence). П'ять компонентів А. Арменакіса, С. Харріса й Х. Філда можуть використовуватися як інструмент, щоб оцінити індивідуальну й колективну готовність до стратегічних змін. Акцент на організаційне навчання дозволяє перебороти опір змінам, сформуванню ефективний інструментарій для їхньої реалізації. Для того щоб стимулювати інтеграцію навчання в стратегічні зміни рекомендується передбачити групові заходи, що забезпечать: розвиток зв'язків та комунікацій через створення структурованих об'єднань персоналу (проектних груп, команд); залучення в процеси розроблення та прийняття стратегічних рішень.

ПРИНЦИПИ УСПІХУ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПІДПРИЄМСТВ ТОРГІВЛІ

Т. Є. Іщейкін, аспірант

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Досить часто інноваційний розвиток подається як універсальний рецепт успіху і процвітання підприємства. Але не завжди це твердження відповідає дійсності. Як доводить світова статистика впровадження інновацій, трохи більше 60 % інвестицій в інновації виправдовують себе. Проведене нами дослідження результатів інноваційної діяльності підприємств (як вітчизняних так і закордонних), що діють у сфері торгівлі і досягли успіху саме завдяки цьому, дозволило сформулювати відповідні принципи успіху інноваційного розвитку, а саме: принципи формування фундаменту інноваційного розвитку; циклічності, спектральності, формування інноваційного портфелю; конкурентозахищеності.

Розглянемо більш детально ці принципи.

Що стосується принципу формування фундаменту інноваційного розвитку, то досвід провідних компаній дає можливість стверджувати, що для інноваційного розвитку підприємство має створити відповідний фундамент, який у подальшому і стане тим середовищем в якому буде постійно виникати потреба в інноваціях. В якості такого фундаменту, як правило, виступають знання про інновації, а також соціальні і управлінські інновації, які у свою чергу сприяють виникненню потреби в інших видах інновацій і запускають необхідні для цього управлінські механізми.

Наступний принцип – циклічності. Сутність його проявляється в тому, що інновації з'являються в результаті реалізації на підприємстві циклу формування нових пропозицій, який включає в себе декілька стадій: генерація ідей – обробка ідей – збір і спільне використання ідей – інновація. Відсутність даного циклу або однієї зі стадій призводить до неможливості або помилок у формуванні і впровадження інновацій в діяльність підприємства, і відповідно, до недосяжності успіху інноваційної діяльності.

Принцип спектральності проявляється в тому, що одиничні інновації як правило не є життєздатними. Успіх інноваційної

діяльності підприємства може забезпечити тільки інноваційний портфель, який є відображенням спектру інноваційних дій підприємства. Узагальнення досвіду діяльності торговельних підприємств, що досягли успіху завдяки інноваційній діяльності, дозволив сформувати структуру інновацій успішного підприємства, яка зображена на рис. 1.



Рис. 1. Спектр інновацій успішного торговельного підприємства

Сутність принципу формування інноваційного портфелю проявляється в тому, що при виборі і включенні інновацій до інноваційного портфелю підприємства недостатньо оцінити їх переваги, ресурсне забезпечення, розмір, динаміку ринку тощо, необхідно оцінити еволюційну стадію кожного з перерахованих компонентів і їх відповідність один одному. Тільки у цьому випадку буде забезпечено успіх інноваційної діяльності підприємства.

Принцип конкурентозахищеності проявляється в тому, що на підприємстві повинна бути створена система захисту інновацій від конкурентів, адже це дозволить створити конкурентні переваги підприємства і забезпечити успіх його інноваційної діяльності.

Отже, підводячи підсумки варто зазначити, що дотримання вище охарактеризованих принципів дозволить підприємству створювати і застосовувати інновації для успішного розвитку, а отже і забезпечити успіх його інноваційної діяльності.

Література

1. Берман Б. Розничная торговля: стратегический подход / Б. Берман, Дж. Эванс. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2008. – 1184 с.
2. Блондо Э. Инновации в розничной торговле / Э. Блондо // Бизнес-журнал. – 2005. – № 5. – С. 14–19.
3. Валеева Ю. С. Роль инноваций в деятельности торговых предприятий / Ю. С. Валеева // Вісник СумДУ. – 2011. – № 3. – С. 118–125. – (Серія Економіка).