

18. Коробчинський О. Організація та функціонування системи економічної безпеки підприємств будівельного холдингу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 21.04.02 / О. Коробчинський. – К., 2010. – 19 с.
19. Забродский В. Теоретические основы оценки экономической безопасности трясли и фирмы / В. Забродский, Н. Капустин // БизнесИнформ. – 1999. – № 15–16. – С. 35–37.
20. Гордієнко Н. Управління економічною безпекою підприємства на засадах вартісно-орієнтованого підходу / Н. Гордієнко, Т. Гордієнко, Т. Азарова // Економіка, менеджмент, право: соціально-економічні аспекти розвитку : збірник наукових статей. – Рим, Італія, 2016. – Т. 2. – С. 79–83 с.
21. Мартін Дж. VBM-управління, що базується на вартості: Корпоративна відповідь революції акціонерів / Дж. Мартін, В. Петті ; за ред. О. Максимової, І. Шарапової. – Дніпропетровськ : Баланс Бізнес Букс, 2006. – 272 с.

Азарова Т. В.

Харьковский национальный университет городского хозяйства имени А. Н. Бекетова

АНАЛИЗ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ УРОВНЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Резюме

В статье рассмотрены подходы к оценке уровня экономической безопасности и представлено их существенную характеристику. Определены подходы и методы оценки стоимости предприятия и особенности их применения. Рассмотрена проблема взаимосвязи экономической безопасности и стоимости предприятия в современных условиях.

Ключевые слова: экономическая безопасность, стоимость предприятия, уровень безопасности, оценка.

Azarova T. V.

O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv

ANALYSIS OF THE APPROACHES TO THE EVALUATION OF ENTERPRISE ECONOMIC SECURITY

Summary

The article discusses approaches to assessing the level of economic security and gives their intrinsic characteristics. Also approaches and methods of assessment of enterprise value and features of their application are defined. Article considers the problem of the relationship of economic security and value in modern conditions.

Key words: economic security, enterprise value, level of security, evaluation.

УДК 58.589:316.485.6

Базалійська Н. П.

Козак А. М.

Хмельницький національний університет

ШЛЯХИ ПОДОЛАННЯ ІННОВАЦІЙНОГО КОНФЛІКТУ В ДІЯЛЬНОСТІ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

У статті проаналізовано особливості інноваційної діяльності вітчизняних підприємств. Визначено економічну сутність інноваційного конфлікту на підприємстві. Проведено дослідження впливу інноваційних конфліктів на діяльність трудового колективу підприємства. Запропоновано шляхи уникнення появи нових та розв'язання наявних інноваційних конфліктів у межах промислового підприємства.

Ключові слова: інновація, інноваційний конфлікт, причини інноваційних конфліктів, нововведення, етапи нововведення.

Постановка проблеми. В сучасних умовах нестабільності економіки та трансформації суспільних відносин особливої актуальності набувають питання, пов'язані з загостренням конфліктності в колективі під час упровадження й використання нововведень у господарській практиці.

Конфліктні процеси мало кого схвалюють, але майже кожен бере в них участь.

Якщо в конкурентних процесах суперники просто намагаються випередити один одного, бути кращим, то у конфлікті робляться спроби нав'язати противнику свою волю, змінити

його поведінку або навіть взагалі усунути його. У зв'язку з цим поняття «конфлікт» розуміють як спробу досягнення винагороди, шляхом підпорядкування, нав'язування своєї волі, усунення або навіть знищення супротивника, який прагне досягти тієї ж мети. Окремі вбивства або сама битва, загрози, звернення до закону для впливу на противника, створення коаліцій для об'єднання зусиль у боротьбі – це лише певні прояви інноваційних конфліктів.

У багатьох випадках кінцевим проявом інноваційних конфліктів, їх результатом, стає повне знищення противника. У конфліктах з менш

насилюючою формою основна мета сторін, що ворогують, полягає в усуненні противників від ефективної конкуренції шляхом обмеження їх ресурсів, свободи маневру, в зниженні їх статусу або престижу. Наприклад, конфлікт керівника з виконавцями у разі перемоги останніх може привести до пониження керівника в посаді, обмеженню його прав відносно підлеглих, падінню престижу і, нарешті, до його виходу з колективу.

Конфлікти між людьми частіше за все основані на емоціях й особистій неприязні, в той час як міжгруповий конфлікт звичайно носить без особистий характер, хоча можливі й спалахи особистої неприязні.

Конфліктний процес важко зупинити. Це пояснюється тим, що конфлікт має кумулятивну природу, тобто кожна агресивна дія приводить до дії у відповідь або відплати, при чому сильному, ніж попереднє.

Конфлікт загострюється й охоплює все більшу кількість людей. Невинна образа може в результаті привести до прояву жорстокості щодо своїх противників. Жорстокість у соціальному конфлікті іноді помилково відносять до садизму, однак частіше за все їх здійснюють звичайні люди, які потрапили в екстраординарні ситуації. Конфліктні процеси можуть примусити людей грати ролі, в яких вони повинні бути жорстокими. Труднощі, що виникають під час зменшення й локалізації конфліктів, вимагають ретельного аналізу всієї ситуації, встановлення можливих причин і наслідків.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Дослідженням інноваційних процесів та їх впливу на якість інноваційної діяльності колективу та розвиток підприємств приділяють увагу багато відомих вчених. До них належать: І. Ансофф, П. Друкер, Р. Солоу, І. Балабанов, В. Власенко, В. Гриньов, В. Гриньова, С. Ілляшенко, В. Мединський, В. Стадник та інші.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Проблема регулювання інноваційних процесів розглядається в багатьох працях вітчизняних і закордонних учених. Разом з тим невисвітленими залишаються питання щодо вирішення інноваційних конфліктів у трудовому колективі.

Метою статті є аналіз причин розвитку інноваційного конфлікту на підприємстві, їх вплив на діяльність трудового колективу та шляхи подолання.

Виклад основного матеріалу дослідження. Мода на інновації приходить кожні шість років – кожне наступне покоління топ-менеджерів з ентузіазмом шукає чергову новину, яка переверне світ. За останні 25 р. прогрімилі як мінімум чотири хвилі посилювання конкуренції, а отже, й широкої популярності інновацій. Та все ж таки кожна хвиля зіштовхувалася з одними й тими самими проблемами, основна частина яких породжується зіткненням двох взаємовиключних бажань – отримувати життєво важливий на даний момент прибуток від уже наявного бізнесу та розвивати нові ідеї, які, ймовірно, визначають майбутнє компанії.

Інновація – це результат інвестування для розробки отримання нового знання, інноваційної ідеї в об'єктах сфер життя людей (технології, виробу, організаційні форми існування соціуму, такі як освіта, управління, організація праці, обслуговування, наука, інформатизація тощо) й подальший процес упровадження (виробництва) цього з фіксованим отриманням додаткової цінності (прибуток, випередження, лідерство, пріори-

тет, головне поліпшення, якісна перевага, креативність, прогрес) [1, с. 263].

Кожен керівник має за мету отримати інноваційний хіт. Але, намагаючись знайти ексклюзивну інформацію, керівники інколи відкидають ідеї, які здаються, на перший погляд, дуже скромними, а співробітники, не зайняті масштабними проектами, відчувають себе на другому місці.

Звертаючи увагу на інші події й наслідуючи успішних конкурентів за принципом «ми теж так можемо», компанія починає розсіювати свою інноваційну енергію на незначні проекти, впроваджені лише заради негайного прибутку, що, врешті-решт, призводить до значних витрат. Не намагаючись брати дрібні, але частіші перемоги, компанія не звертає уваги на значні можливості. Не слід також зловживати незначними проектами – коли нові ідеї є лише скромними варіантами на тему вже створеного продукту, це приводить до кількісного, а не якісного зростання, що «ослабляє» бренд і збиває з пантелику покупців.

Ще один різновид класичних помилок пов'язаний з системою управління: компанії прагнуть застосовувати в інноваційних проектах такі ж самі інструменти, що і у сталому бізнесі (планування, бюджет, звіти), що перешкоджає розвитку. Невизначеність – невід'ємна особливість інноваційної діяльності.

Недооцінення людського фактору – також є типовою помилкою. Нерідко топ-менеджери доручають долю інновацій не керівникам, а технічним фахівцям. Тим самим часто втрачають можливість об'єднати людей психологічно, що необхідно для перетворення «сирих» ідей у корисні інновації. Певні люди, яких не включили до такої групи, мають характерні труднощі. Необхідно час для того, щоб члени команди навчилися довіряти один одному та спільно діяти, і тільки в такій атмосфері виникають грандіозні ідеї. Інновації – це ідеї, що спрямовані на майбутнє. Але щоб не пригнітити їх, керівникам інноваційних проектів потрібно враховувати досвід минулого. Важливо знайти баланс між споживанням (тобто отриманням максимальної віддачі від щоденної діяльності) та дослідженням (пошуками нового). Це вимагає гнучкого управління й великої уваги до проблеми взаємин між людьми.

Як правило, абсолютної впевненості в тому, що будь-які нововведення будуть виправданими, не має. Іноді віддалені негативні наслідки нововведення цілком перебивають його позитивний ефект. Тому інновація нерідко виступає як об'єкт конфлікту.

Інноваційний конфлікт на психологічному рівні можна трактувати як протидію противників (опонентів) прихильникам інновації, що супроводжується переживаннями негативних емоцій один до одного.

Причина конфлікту є тим об'єктом, навколо якого розгортається конфліктна ситуація. Можна виділити такі види причин (див. табл. 1).

Під час упровадження інновацій виникають суперечності між його прихильниками й противниками. Новатори розраховують на поліпшення роботи організації, ефективне використання ресурсів, зменшення собівартості продукції тощо в результаті впровадження інновацій. Консерватори побоюються, що життя й робота стануть гіршими. Позиція кожної з цих сторін може бути досить обґрунтованою. У боротьбі новаторів і консерваторів правоту можуть мати як одні, так і інші.

Більшість конфліктів між новаторами й консерваторами (66,4%) відбувається під час здійснення управлінських нововведень, кожен шостий – педагогічних, а кожен десятий – матеріально-технічних інновацій. Найчастіше (65,1%) ці конфлікти виникають на стадії впровадження нововведень. Ймовірність виникнення конфліктів під час впровадження нововведень їх ініціаторами вдвічі вища, ніж у разі впровадження нововведень керівниками колективів. Ініціатором інноваційних конфліктів виступає переважно новатор (68,7% загальної кількості конфліктів). Як правило, він є підлеглим свого опонента (59% ситуацій від загальної кількості конфліктів). Новатор є або прихильником нової ідеї, або творцем чи реалізатором нововведення (64% ситуацій) [2, с. 366].

Доведено, що інноваційний конфлікт має полімотивований характер. Спрямованість мотивів опонентів різна. У новатора вони більш суспільно-орієнтовні, у консерватора – індивідуально-орієнтовні.

Основні мотиви вступу в конфлікт новатора зображені на рис. 1 [2, с. 367].

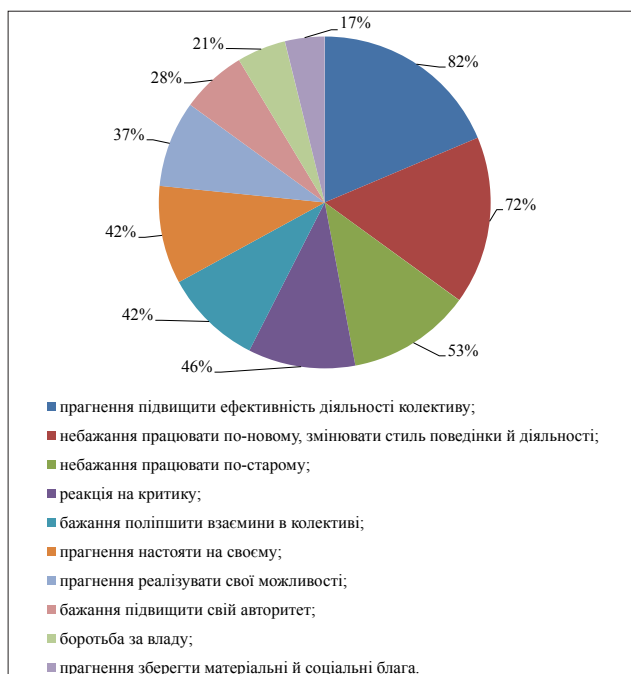


Рис. 1. Основні мотиви новатора щодо вступу в інноваційний конфлікт

У процесі інноваційного конфлікту опоненти використовують більше 30 різних способів і прийомів боротьби. Новатор частіше намагається вплинути на опонента за допомогою переконання (74%), звернення за допомогою до інших (83%), апеляції до позитивного досвіду впровадження інновацій та інформування всіх про нововведення (50%), критики (44%). Консерватор частіше використовує такі способи впливу на опонента: критику (49%); брутальність (36%); переконання (23%); збільшення службового навантаження, якщо він є керівником опонента (19%); погрози (18%) [2, с. 369].

Якщо в процесі конфліктної взаємодії опоненти переживають мало виражені негативні емоції, то лише 25% конфліктів завершуються з несприятливим для них і колективу результатом. Якщо опоненти відчувають один до одного сильні негативні емоції, то 30% таких конфліктів розв'язується конструктивно [3, с. 272].

Новаторам підтримка в конфліктах надається частіше (95% ситуацій), ніж консерваторам (58%). Мотивування підтримки новатора носить переважно діловий характер, консерватора підтримують частіше з особистої вигоди. Відкрита й однозначна підтримка правого опонента в більшості випадків дає змогу розв'язати конфлікт конструктивно. У разі високого рівня правоти опонента (80–100%) в конфлікті та наявності підтримки з боку інших людей новатор у 17 разів (консерватор у 3,6 рази) частіше виграє конфлікт, ніж програє. Чим менше погіршуються взаємини опонентів, тим конструктивніше розвивається інноваційний процес.

Ефективність індивідуальної діяльності опонентів під час інноваційного конфлікту дещо знижується. Після розв'язання конфлікту якість діяльності опонента-новатора порівняно з доконфліктним періодом поліпшується в 31,9% ситуацій, залишається без змін – у 47,6% і погіршується – в 20,5%. Для опонента-консерватора ці показники становлять відповідно 26,5%; 54,6% і 19,9% [2, с. 373].

Особливості впливу нововведень на взаємини та сприйняття інноваційного конфлікту в трудовому колективі:

- упровадження будь-яких нововведень є певною мірою не технічним, а соціальним і психологічним процесом;
- кваліфіковано впроваджені нововведення викликають значний опір порівняно з нововведеннями, що реалізуються поступово;

Таблиця 1

Класифікація основних причин виникнення інноваційних конфліктів на промисловому підприємстві

Види причин інноваційних конфліктів	Сутність причин інноваційних конфліктів
Об'єктивні	Полягають у природному зіткненні інтересів новаторів і консерваторів. Прихильники й противники нововведень завжди були, є і будуть незалежними від будь-яких факторів. Дух новаторства та консерватизму попередньо притаманні людині, соціальній групі, людству в цілому. Крім того, масштабні реформи, що проводяться в суспільстві, галузі, організації, об'єктивно породжують безліч інноваційних конфліктів
Організаційно-управлінські	Полягають у поганій налагодженості політичних, соціальних, управлінських механізмів безконфліктної оцінки, упровадження й поширення нововведень. За наявності ефективної організації процедури своєчасного виявлення, об'єктивної оцінки та впровадження, більшість нововведень були б без конфліктів. Прихильність керівників до позитивного сприйняття нового, їх участь в інноваційних процесах сприяли б зменшенню кількості конфліктів
Інноваційні	Пов'язані з характеристиками самого нововведення. Різні нововведення породжують різні за кількістю й гостротою конфлікти
Особистісні	Полягають в індивідуально-психологічних особливостях учасників інноваційного процесу
Ситуативні	Полягають у конкретних особливостях одичної інноваційної ситуації. Кожне нововведення здійснюється за умови конкретних соціально-економічних, соціальних, матеріально-технічних та інших обставин. Ці обставини можуть спричинити виникнення інноваційних конфліктів

Джерело: побудовано автором на основі [2, с. 364]

– чим сильніші негативні емоції, пережиті опонентами один до одного, тим менш конструктивний характер має конфлікт;

– консерватор менше нервує в інноваційних конфліктах порівняно з новатором;

– чим конструктивніша позиція опонента, тим більшою є ймовірність його перемоги в конфлікті;

– якщо опонентів вдається заручитися підтримкою з боку колег, то ймовірність розв'язання конфлікту на його користь зростає;

– чим краще членів колективу інформовано про сутність й особливості нововведення, тим менша ймовірність і гострота інноваційних конфліктів [4, с. 260].

Інноваційній діяльності можуть перешкоджати техніко-економічні, юридичні, організаційно-управлінські та соціально-психологічні фактори. Опір нововведенням із боку членів трудового колективу, як правило, зумовлено факторами соціально-психологічного характеру, а саме: зміною статусу працівника в організації; можливістю втрати роботи шляхом упровадження нововведення; перебудовою звичних способів діяльності; порушенням стереотипів поведінки; острахом від невизначеності; порушенням сформованих в організації традицій; побоюванням покарання за невдачу тощо.

Інноваційні конфлікти – це найбільш ризикована складова переважної більшості інформаційних проєктів, пов'язаних з розвитком бізнесу чи його безпеки. Тому ще на стадії підготовки проєкту необхідно закладати й враховувати у проєкті ризики виникнення цього роду конфліктів, а також звертатися до встановлених способів управління конфліктами.

Основними способами розв'язання конфліктних ситуацій є структурні й міжособистісні методи (див. рис. 2).

До структурних методів розв'язання конфліктних ситуацій належать: роз'яснення вимог до праці, координаційні та інтеграційні механізми, загально організаційні комплексні цілі, структура системи винагород. Роз'яснення вимог до праці – це повідомлення підлеглих про шляхи руху інформації в організації, система повноважень та оплати праці, правила внутрішнього розпорядку тощо.

Координаційні та інтеграційні механізми – це повідомлення підлеглих про ланцюг команд, ієрархія повноважень, порядок прийняття рішень тощо. Загально-організаційні комплексні цілі – це виконання окремого завдання зусиллями двох або більше підрозділів. Структура сис-

теми винагород – це вплив на поведінку людей через мотивацію.

До міжособистісних методів розв'язання конфліктних ситуацій належать ухилення, «згладжування», примушування, компроміс, вирішення проблеми. Ухилення – це намагання людини відійти від конфлікту. Згладжування – це переконання, що в результаті конфлікт позначиться негативно на всіх, тому його не варто починати. Примушення – це нав'язування свого погляду будь-яким чином.

Компроміс – це прийняття погляду іншої сторони, але до певної міри. Вирішення проблеми – це готовність ознайомитися з іншими поглядами та знайти вихід, зрозумілий і прийнятний для всіх сторін.

Керівник колективу є основною ланкою в ланцюзі реорганізаційних перетворень. Від його поведінки залежить ступінь ефективності впровадження нововведень, можливість зниження рівня негативності їх сприйняття й рівня конфліктності в колективі.

Процес нововведення включає три етапи: підготовчий, основний і заключний [4, с. 261–270].

Підготовчий етап пов'язаний з підготовкою свідомості працівників до передбачуваних нововведень. На цьому етапі варто активно проводити навчання й перепідготовку кадрів, вести роз'яснювальну роботу, що включає виступ керівника і провідних спеціалістів на зборах, в особистих бесідах, публікувати відповідні статті в інформаційних листках і газетах.

Основний етап допускає впровадження нововведень. На цьому етапі колектив може постати перед труднощами психологічного характеру. Насамперед це пов'язано з неготовністю частини працівників до майбутніх перетворень. Їх невдоволення та дратівливість будуть передаватися іншим, провокуючи деформацію загального психологічного тла. Крім того, можлива відсутність необхідного рівня кваліфікації (професійної підготовки) й недостатність знань будуть провокувати появу помилок під час упровадження інновацій. Це, у свою чергу, також буде призводити до невдоволення основної маси працівників.

Для пом'якшення негативних наслідків подібних явищ необхідні, крім роз'яснювальної роботи, такт і делікатність тих, хто починає ці перетворення [3, с. 274].

Серйозні труднощі можуть бути пов'язані з нав'язуванням нововведень ззовні та відсутністю підтримки в їх упровадженні більшості членів колективу. Такий підхід зазвичай викликає деформацію стосунків між керівним складом і підлеглими.

Працівник стає активним учасником подій тільки в тому випадку, якщо в його свідомості виникає думка: «Я теж так вважаю і цілком підтримую ці починання».

Використання позитивного досвіду вітчизняних і закордонних фахівців у впровадженні нововведень буде сприяти підвищенню зацікавленості працівників для втілення в життя намічених перетворень [3, с. 275].

На кінцевому етапі нововведення з малозрозумілої

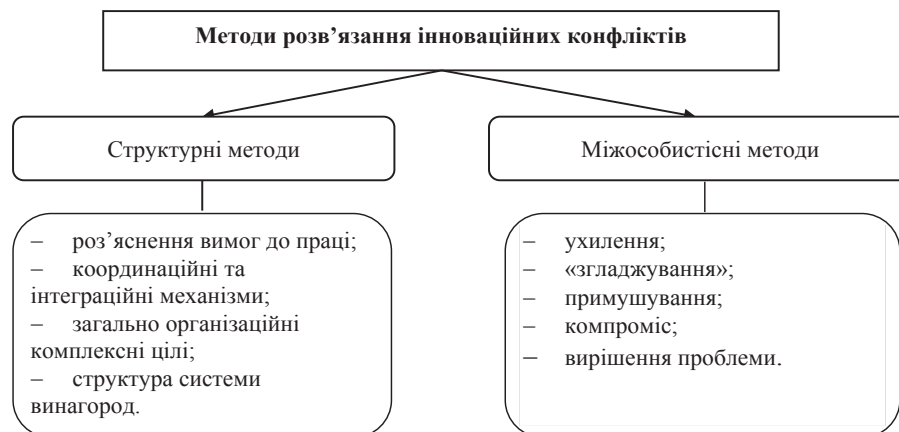


Рис. 2. Класифікація методів розв'язання інноваційних конфліктів

пропозиції перетворюється на відомий і усвідомлений механізм (процес), користь від якого очевидна. Підтримка проведених змін більшої (чи усіма) членів колективу забезпечує зниження рівня конфліктності, стійкість мікроклімату й функціонування організації в оптимальному для неї режимі. Запобігання інноваційних конфліктів залежить від вирішення соціальних проблем розробки, упровадження й поширення нововведень.

Керівник повинен урахувати під час регулювання інноваційних конфліктів такі аспекти:

1. Оцінення ефективності нововведення керівником не повинно бути висвітлена винятково з позитивних моментів. У цьому випадку його можуть запідозрити в упередженості. Керівник повинен зважити на можливі труднощі й недоліки нововведень. Не можна приховувати від підлеглих негативні моменти, пов'язані з майбутньою інноваційною діяльністю. Твереза, об'єктивна оцінка, надання підлеглим можливості аналізу переваг й недоліків дасть можливість працівникам самостійно прийняти рішення. Завдання керівника – спрямувати думки підлеглих у потрібне русло, підкресливши довгострокові перспективи.

2. Попереднє, ретельне, самостійне осмислення керівником упровадженого проекту. Нав'язані йому зверху варіанти нововведень найчастіше виявляються неприйнятними для конкретного колективу. Ретельний самостійний аналіз дасть змогу уникнути багатьох помилок, пов'язаних з упровадженням нововведень, і навести аргументи на користь таких перетворень, які є більш переконливими для трудового колективу.

3. Вчасно забезпечити грамотний підбір кадрів, що сприятиме полегшенню прийняття членами колективу ідей нововведення й утілення її в життя. Варто звернути увагу на необхідність проведення попередньої роботи з тими, хто стане опорою керівника в роботі. Створення такої групи повинно стати відправною точкою у здійсненні роботи з реорганізації системи управління підприємством (організацією).

4. Правильно розподілити ролі в спланованій новаторській роботі. Керівник повинен заздалегідь оцінити можливості підлеглих із розподілу між ними функцій реорганізації. Помилки в цих питаннях можуть мати такі наслідки, що людина, на яку керівник покладав надії й відзначав як свого помічника, може несвідомо провалити свою частину роботи.

5. Підвищення рівня власних знань під час проведення підготовчої роботи з упровадження нововведень. Керівник, який лише орієнтовно уявляє особливості проведеної реорганізації, не знайомий з усіма деталями й тонкощами намічених до реалізації організаційно-технічних й економічних нововведень, який не володіє передовим досвідом у цьому напрямі, може бути сприйнятий підлеглими як демагог і прожектор. У цьому випадку завоювати підтримку колективу буде неможливо.

6. Необхідне проведення попередньої роботи з вивчення суспільної думки. У цьому велику допомогу можуть надати соціологи та психологи, працівники кадрових служб, керівники підрозділів. Своєчасна діагностика й оцінка настрою й думок підлеглих дадуть можливість відкоригувати деталі й тонкощі спланованої роботи, побачити перспективи та майбутні труднощі, пов'язані зі взаєминами в колективі й реакцією працівників на нововведення, що надалі, у процесі їх реалізації, дасть змогу досягти необхідного ефекту [5].

Урегулювання конфлікту керівниками в більшості випадків (81,5%) сприяє усуненню суперечностей і в 62% ситуацій впливає на взаємини й діяльність опонентів. У конфліктах, в які керівники не втручалися, суперечності розв'язуються в 72,4% ситуацій [2, с. 371].

З підвищенням рангу особи, що регулює конфлікт, ефективність дій керівника з його розв'язання знижується. Суспільна й індивідуальна свідомість вирізняються достатнім консерватизмом. Зміна мислення неможлива без певної підготовчої роботи. Конфліктні відносини, що виникають у період трансформації економіки, багато в чому зумовлено неготовністю громадян до швидкої зміни свідомості, зокрема, до ринкового мислення.

Висновки. Ринкові відносини вимагають більшої самостійності й підвищення ініціативності працівників, розуміння необхідності докорінних змін не тільки в господарській діяльності, а й у власній свідомості. Суперечності між новим і старим природні й вічні. Чим радикальніші нововведення, тим вони масштабніші і швидше здійснюються, тим ймовірнішим є виникнення інноваційних конфліктів. Нововведення саме по собі суперечливе, оскільки зазвичай немає абсолютної впевненості в тому, що воно виявиться виправданим. Тому інновація виступає об'єктом конфлікту, у якому можуть бути праві як новатори, так і консерватори.

Причини інноваційних конфліктів можуть мати об'єктивний, організаційно-управлінський, ситуаційний, особистісний та інноваційний характер. Найчастіше (66,4% ситуацій) інноваційні конфлікти виникають на стадії впровадження нововведення. Найбільше конфліктогенними є управлінські нововведення.

Запобігання інноваційним конфліктам здійснюється за участі менеджера на всіх стадіях інноваційного процесу, практикується завчасне інформування працівників про сутність нововведення, активною є участь керівників у його впровадженні, існує соціально-психологічне забезпечення поширення нововведень та розроблення гуманітарних проблем інноватики. Конструктивному розв'язанню інноваційних конфліктів сприяє використання опонентами стратегії співробітництва й компромісу, регулювання конфлікту керівником колективу, мінімізація негативних емоцій опонентів, їх високі моральні та професійні якості та інші умови.

Список літератури:

1. Князев С. Управление: искусство, наука, практика : [учеб. пособие] / С. Князев. – Минск : Армита – Маркетинг, менеджмент, 2002. – 512 с.
2. Анцупов А. Конфликтология : [учеб. для вузов] / А. Анцупов, А. Шипилов. – М. : ЮНИТИ, 1999. – 551 с.
3. Конфликтология : [навч. посібник] / [Л. Ємельяненко, В. Петюх, Л. Торгова, А. Гриненко] ; за заг. ред. В. Петюха, Л. Торгової. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с.
4. Конфликтология : [учеб. для вузов] / [В. Ратников, В. Голубь, Г. Лукашова и др.] ; под ред. проф. В. Ратникова. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 512 с.
5. Авдєв М. Інноваційний конфлікт : [монографія] / М. Авдєв [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://innovations.com.ua/ua/articles/13204/temp>

Базалийская Н. П.

Козак А. Н.

Хмельницкий национальный университет

ПУТИ ПРЕОДОЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО КОНФЛИКТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Резюме

В статье проведен анализ особенностей инновационной деятельности отечественных предприятий. Определена экономическая сущность инновационного конфликта на предприятии. Проведено исследование влияния инновационных конфликтов на деятельность трудового коллектива предприятия. Предложены пути предотвращения появления новых и решения существующих инновационных конфликтов в пределах промышленного предприятия.

Ключевые слова: инновация, инновационный конфликт, причины инновационных конфликтов, нововведения, этапы нововведения.

Bazaliyska N. P.

Kozak A. N.

Khmelnitsky National University

WAYS OF OVERCOMING THE INNOVATIVE CONFLICT IN THE ACTIVITIES OF LABOUR COLLECTIVE

Summary

The article analyzed the characteristics of innovation of domestic enterprises. The economic essence of innovation in the company of the conflict is defined. The influence of innovative activity conflicts in labor collective enterprise is explored. Ways to avoid the emergence of new and innovative solution of the existing conflicts within the industrial enterprise are offered.

Key words: innovation, innovative conflicts and conflicts of innovation, innovation, innovation stages.

УДК 334.75

Братута О. Г.

Український державний хіміко-технологічний університет

КОНЦЕПТУАЛЬНІ ПІДХОДИ ДО АНАЛІЗУ ОБ'ЄДНАНЬ ПІДПРИЄМСТВ

Досліджено та визначено економічну сутність об'єднання підприємств як нового явища економічної сфери суспільства на сучасному етапі становлення. Визначено поняття «об'єднання підприємств», обставини та причини виникнення, принципи й тип господарського механізму його функціонування. Систематизована класифікація видових форм прояву об'єднання підприємств.

Ключові слова: економічна сфера суспільного буття, підприємництво, підприємство, об'єднання підприємств.

Постановка проблеми. Для сучасного етапу еволюції економічної сфери суспільного буття характерно різноманіття як організаційних структур підприємництва, так і їх видових форм. Зокрема серед зазначених структур можна виділити такі родові форми: підприємство, холдинг, об'єднання підприємств [1].

У межах кожної з цих альтернативних організаційних структур будь-який суб'єкт господарювання, орієнтований на підприємництво залежно від його економічного потенціалу, має право та можливість забезпечити досягнення своїх засадних стратегічних цілей:

1) реалізувати власний економічний інтерес (максимізувати обсяг підприємницького прибутку);

2) забезпечити неперервність свого життєвого циклу.

Проблема полягає в економічно обґрунтованому виборі певної із зазначених організаційних структур підприємництва, що передбачає чітке та повне розуміння переваг, обставин і сфер застосування кожної з них. Якщо стосовно підприєм-

ства й холдингу є певні напрацювання на рівні як позитивного, так і нормативного видів економічного знання, то щодо об'єднання підприємств процес дослідження знаходиться лише на початковій стадії [2–5]. У наслідок цього виникає ситуація, коли суттєво обмежується можливість використання цієї нової форми підприємництва, і зокрема тими господарюючими суб'єктами, що значно поступаються за рівнем свого економічного потенціалу галузевим лідерам. Крім того, виникає невідповідність між фактичним масштабом підприємницького сектору реальної економіки та його потенційними можливостями. Особливо ця проблема була й залишається актуальною для вітчизняної економіки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. В економічній науці – світовій і вітчизняній – стосовно об'єднання підприємств і його видових форм розпочаті та проводяться інтенсивні дослідження щодо визначення сутності цього в історичному плані нового економічного явища, класифікації його видових форм, визначення умов і сфер застосування тощо [2–6]. Водночас аналіз опублі-