

го бачення є розуміння корпоративної культури як створеного образу організації. Тому вдалий та сучасний підхід до формування цього образу формує загальний принцип роботи організації та її специфічний імідж на ринку.

Вирішальний вплив на процес формування корпоративної культури відіграє її керівництво. Розуміння керівного складу організації, важливості питання формування та розвитку організаційної культури, як основної складової внутрішнього середовища організації, є вже майбутнім успіхом для будь якої організації.

Отже, організація функціонує й розвивається як складний організм, який за основу має свій життєвий потенціал. Так, ефективність функціонування й виживання в конкурентній боротьбі залежать не тільки від стратегій, а й її чіткої корпоративної побудови, відповідних систем управління й висококваліфікованих співробітників.

Список використаних інформаційних джерел

1. Баєва О. В. Основи менеджменту : практикум / Баєва О. В., Новальська Н. І., Згалат-Лозинська Л. О. – Київ : Центр учб. л-ри, 2007. – 522 с.
2. Єрмошенко М. Менеджмент : навч. посіб. / Єрмошенко М. – Київ : Національна академія управління, 2006. – 655 ст.
3. Кузьмін О. Основи менеджменту : підручник / Кузьмін О. – Київ : Академвидав, 2003. – 414 с.
4. Мартиненко М. Основи менеджменту : підручник / Мартиненко М. – Київ : Каравела, 2005. – 494 с.
5. Співак В. А. Організаційна поведінка і управління персоналом / Співак В. А. – Санкт-Петербург : Пітер, 2000. – 102 с.

КОНФЛІКТ ЯК МЕХАНІЗМ РОЗВИТКУ ОРГАНІЗАЦІЇ

О. Г. Горошко, студентка спеціальності Менеджмент, група МЗД-41

Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Науковці сучасного менеджменту визнають, що відсутність конфлікту в організації неможлива навіть при правильному підході до управління. Конфлікти існують у всіх сферах життє-

діяльності людини. Відповідно, запобігання конфліктам та зниження їх негативних наслідків вимагає нових підходів до управління та методів їх розв'язання.

Більшість сучасних науковців сфери менеджменту дотримуються позиції, що управлінські конфлікти частіше призводять до позитивних змін в організації, оскільки вони виступають рушійною силою адаптації до ситуації в кожному конкретному випадку. Це є також передусім можливістю для керівників виявити різні позиції та потреби працівників, одночасно отримавши додаткову інформацію для роздумів. Зрозуміло, що початок конфлікту не завжди усвідомлений. Характерні ознаки конфлікту – наявність ситуації та взаємодія учасників у ній.

Необхідно зазначити, що управлінські конфлікти мають свою специфіку. Насамперед вони виникають у контексті управлінської ситуації, реакцією на яку і є конфлікти (рис. 1).



Рисунок 1 – Схема розвитку конфлікту в організації

Звичайно, існують і міжособистісні конфлікти в організації, які є більше в неформальних стосунках персоналу. Виникаючи всередині організації, вони впливають і на ділові відносини.

Результатом оцінки ефективного менеджменту організації завжди є управлінське рішення. Реакція на конкретну управлінську ситуацію в організації залежить тільки від апарату управління, тому й ефект буде різний. Можна зазначити, що конфлікт є певним механізмом, який впливає на розвиток організації загалом. Тому цей процес також буде стимулювати управлінські функції.

Отже, конфлікти мають як позитивний, так і негативний вплив та наслідки для організації. Результатом таких наслідків може стати лише ефективне управлінське рішення на ситуацію,

яка слалась усередині організації. Звичайно, не потрібно обходити той факт, що в кожній конкретній ситуації може бути не одне рішення. Тому слід чітко розуміти джерело конфлікту та використовувати практичні методи підвищення позитивних результатів наслідків конфліктів.

Список використаних інформаційних джерел

1. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія : навч. посіб. / Ємельяненко Л. М., Петюх В. М., Торгова Л. В., Гриненко А. М. – Київ : КНЕУ, 2003. – 315 с.
2. Зінчина О. Б. Конфліктологія : навч. посіб. / Зінчина О. Б. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 164 с.
3. Герасіна Л. М. Осипова та ін. Конфліктологія : навч. посіб. / за ред. проф. Л. М. Герасіної та М. І. Панова. – Харків : Право, 2002. – 256 с.
4. Криса О. Й. Формування сучасного підходу до ролі конфліктів в організації / Криса О. Й. // Вісник Нац. ун-ту «Львівська політехніка». – 2005. – № 526. – 684 с
5. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Новікова Н. // Галицький економічний вісник. – 2013. – № 2(41). – С. 79–83.

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА

В. В. Грибінчук, студентка спеціальності Менеджмент, група МЕН-41

Н. Л. Кужель, науковий керівник, асистент кафедри менеджменту

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Підприємство є динамічною структурою, стан якої визначається як зовнішньою взаємодією з оточуючим середовищем, так і внутрішньою взаємодією між її елементами. Перед менеджерами висувуються високі вимоги, тому що саме вони ухвалюють і організовують реалізацію управлінських рішень та несуть відповідальність за успіх свого підприємства. Одним з основних шляхів удосконалення управлінської діяльності підприємства є побудова ефективної системи інформаційного забезпечення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій показав, що сучасні і найширші розробки у сфері інформаційного забезпечення належать таким відомим ученим як, А. В. Гавриков, Н. Віннер, А. Колмогоров, С. Н. Лебедева, К. Шеннон, В. Глушков, Р. Аб-