

- високі податки, що змушує деяких суб'єктів малого та середнього підприємництва йти в тіньову економіку;
- недостатня державна фінансова-кредитна і майнова підтримка малих підприємств;
- відсутність дійового механізму реалізації державної політики щодо підтримки малого бізнесу;
- недосконалість системи обліку та статистичної звітності малих підприємств;
- обмеженість інформаційного та консультативного забезпечення;
- недосконалість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності;
- відсутність стимулів для інвестицій;
- психологічне неприйняття позитивної ролі підприємців у ринкових перетвореннях серед окремих верств населення.

Основними напрямками дальшого розвитку малого підприємництва в Україні у найближчій перспективі я бачу: формування належної законодавчої бази, сприятливої для розвитку малого бізнесу; вдосконалення фінансово-кредитної підтримки; забезпечення матеріально-технічних та інноваційних умов розвитку малих підприємств; інформаційне та кадрове забезпечення бізнесу; стимулювання зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів малого та середнього підприємництва. Вирішення існуючих проблем розвитку малого підприємництва в Україні, створення відповідного середовища потребують докорінної перебудови державної політики щодо сприяння цьому сектору економіки. Зокрема, йдеться про створення відповідної правової бази розвитку малого підприємництва, фінансово-кредитну та матеріально-технічну підтримку, науково-методичне, інформаційно-консультативне та кадрове забезпечення малого підприємництва.

Література

1. Варналії З.С. 4-те вид., "Мале підприємництво: основи теорії і практики". - К.: Т-во "Знання", КОО, 2008.
2. Гетьман О.О. Економіка підприємства: Навч. посібник/ О.О.Гетьман, В.М.Шаповал.- К.: ЦНЛ, 2006
3. "Государственный комитет статистики Украины" <http://ukrstat.gov.ua/>
4. "Офіційний сайт Верховної Ради України" <http://zakon1.rada.gov.ua>

Савченко О.Р.

ПОТРЕБИ ЗМІН В ОРГАНІЗАЦІЯХ ТА УПРАВЛІННЯ НИМИ

Сучасні атрибути вітчизняного ринку – це нестабільність, мінливість, невизначеність та ризикованість. Саме такий характер мають абсолютно усі сфери суспільного життя – економічна, соціальна, політична, технологічна, екологічна та ін. Кожній із сфер властиві численні фактори, що змушують вітчизняних під-

приємців, керівників організацій реагувати на них та вживати відповідних адекватних заходів. Навіть для стабільно-функціонуючої організації ймовірно виштовхування її з поля ринку. Тому, незалежно від параметрів бізнесу, сфери господарювання та поточного стану, кожна бізнес-система зобов'язана перманентно відслідковувати проблеми ринку, адекватно їх оцінювати та вживати відповідних заходів, що сприятимуть формуванню адаптаційного «організму» організації. Із загостренням зазначених проблем сьогодні більшість вітчизняних теоретиків менеджменту та практиків бізнесу зважають на проблему ефективного управління змінами. Поряд з цим закордонними науковцями ще в 90-х роках ХХ ст. була зосереджена значна увага на проблемах якісного ситуативного підходу до змін. Серед відомих науковців та практиків, які зробили вагомий внесок у теоретичний розвиток даної проблеми, є Альберт Елліс, Девід Колб, Джон Стоукс, Едгар Шайн, Енді Холдер, Естер Кемерон, Майерс-Бріггс, Мак-Грегор, Майк Грін, Майрі Камерон, Пол Еванс, Скотт Пек, Такман та ін. Цими вченими широко апробовані дослідження індивідуальних, командних, організаційних змін, управління змінами, зміни корпоративної культури та зміни на базі інформаційних технологій тощо.

Зважаючи на тривалу замкнутість радянської системи, можна пояснити той факт, що вітчизняна наука значною мірою відстала від розробок та апробацій світового досвіду, які випередили її щонайменше на роки 40-50.

Виходячи з цього, метою сучасних розробок мають стати наукові дослідження з питань належного вивчення зовнішнього середовища та розробок адаптаційних механізмів організацій, методів якісного управління змінами в них. Так, Стадник В.В. та Йохна М.А. [5, с. 259] стверджують, що стійка позитивна динаміка розвитку організацій забезпечується їх здатністю своєчасно та гнучко реагувати на зміни в середовищі господарювання, нарощуючи свою присутність у тих сферах, де вони мають конкурентні переваги, і згортаючи бізнес у мало-перспективних сферах діяльності. Високі адаптивні властивості повинні бути притаманні всім суб'єктам ринку.

Шморгун Л.Г. [6, с. 47] зазначає, що намагаючись відповідати вимогам сучасного глобального середовища і запитам споживачів, дедалі більше організацій сьогодні переходять до нових методів і форм управління, які передбачають їх організаційні зміни.

Беседін М.О. та Нагаєв В.М. [1, с. 275] стверджують, що зміни – це питання, що стосується всіх організацій. Вони ж доводять, що зміни всередині організації звичайно відбуваються як реакція на зміни в зовнішньому середовищі.

Зміна, головним чином, стосується системи управління, структури цієї системи, зокрема структури інформаційних процесів і процесів регулювання, прийняття стратегічних і оперативних рішень, направлених на забезпечення ефективного функціонування або, в гіршому випадку, на забезпечення економічної стабільності підприємства [3].

Діденко В.М. [2, с. 555] трактує, що зміни – це сукупність змін в організації, що зумовлюють здійснення нововведень та можуть відбуватись у таких напрямках: оцінка і зміна цілей організації; зміна структури, тобто розподілу пов-

новажень, відповідальності, поділу на відділи, служби, підрозділи, комітети тощо; зміна техніки, технологічних процесів, конструкцій виробів; модифікація (зміна) можливостей або поведінки працівників (підготовка до спілкування, переміщення посадових осіб, підвищення кваліфікації, формування груп, оцінка роботи і т.ін.); зміна в управлінні виробничо-господарською діяльністю.

Отже зміни — це процес проведення нововведень в організації, вони можуть стосуватися практично будь-якого аспекту організації. Метою змін є підвищення конкурентоспроможності підприємства та ефективності його діяльності. Для того, щоб зміни були успішними, ними потрібно управляти. За підходом, запропонованим Білозубенко В.С. [4, с. 249], управління змінами – це сукупність методів щодо планування, організації і контролю за змінами у сфері стратегії, виробничих процесів, структури управління і культури корпорації.

Разом з тим зазначимо, що ефективне управління змінами передбачає високопрофесійну роботу керівників організації, які шляхом переконання, заохочення та керуючого впливу на підлеглих спроможні забезпечити узгоджений системний механізм організаційних змін, що мають на меті підвищити адаптивну спроможність та конкурентоспроможність організації.

Розробка ситуативних шляхів управління змінами є завданням подальших досліджень з даної проблеми.

Література

1. Бєсєдін М.О., Нагаєв В.М. Основи менеджменту : оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант) : Підручник. – К.: Центр навчальної літератури, 2005. – 496 с.
2. Діденко В.М. Менеджмент: Підручник. – К.: Кондор, 2008. – 584 с.
3. Методи організаційних змін у регулюванні економічних процесів 2005 года : Автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.02.03 / К. Крупа; Львів. нац. ун-т ім. І.Франка. — Л., 2005. — 41 с. — укр.
4. Міжнародний менеджмент. Навчальний посібник / Білозубенко В.С., Озаріна О.В., Семенов А.А.; за редакцією професора О.Б. Чернеги. – К.: Центр навчальної літератури, 2006. – 592 с.
5. Стадник В.В., Йохна М.А. Менеджмент: Підручник. Вид. 2-ге, вип., доп. – К.: Академвидав, 2007. – 472 с.
6. Шморгун Л.Г. Менеджмент організацій : навч. посіб. / Л.Г. Шморгун. – К. : Знання, 2010. – 452 с.

Сенишин О. С., Дзюбенко Н. О.

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ КАТЕГОРІЇ “МАРКЕТИНГОВИЙ МЕНЕДЖМЕНТ”

Принципово новим підходом до забезпечення успішності управління ринковою діяльністю підприємств є концепція маркетингового управління або маркетингового менеджменту. Природа виникнення маркетингового управління в господарській діяльності організацій пов'язана з його використанням в якості основного засобу досягнення ринкових цілей підприємства.