

промислового підприємства, а причинами застосування – антикризове та превентивне управління [7].

Список використаних джерел:

1 Ілляшенко К. В. Аналіз інформаційних потоків підприємства і їхнє відображення у звітності / К. В. Ілляшенко // Економічні науки. Сер. : Облік і фінанси. – 2012. – Вип. 9(1). – С. 463-468. – Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2012_9\(1\)_67](http://nbuv.gov.ua/UJRN/ecnof_2012_9(1)_67).

2 Теорія і практика реструктуризації газотранспортної системи: монографія / Л. Т. Гораль – Івано-Франківськ: ІФНТУНГ, 2011. – 326 с

3 План реструктуризації НАК «Нафтогаз України» з метою відокремлення діяльності з транспортування природного газу відповідно до вимог Закону України «Про ринок природного газу» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.naftogaz.com/files/Information/NAK_Restructuring_Plan_ua.pdf.

4 План-графік реформування НАК Нафтогаз [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://mpe.kmu.gov.ua/minugol/doccatalog/document?id=244978116>.

5 Берлоус М.В., Боднарчук Х.Ю. Енергопакети ЄС і участь України в Енергетичному співтоваристві. Міжнародна науково-практична інтернет-конференція «Стратегії інноваційного розвитку економіки України». Режим доступу: <http://www.economy-confer.com.ua/full-article/2466/>

6 Берлоус М.В. Ревіталізація підприємств НГК України в умовах Третього енергетичного пакету. – «Сталий розвиток економіки». – 2017. – №2. – С. 144-149.

7 Шеншинов Ю. В. Ревитализация промышленных предприятий как инновационное направление развития современной экономики // Вестник Алтайской академии экономики и права.– 2010. – № 4(17). – С. 26-28.

УДК 65:338.242

ЗАСТОСУВАННЯ СИТУАЦІЙНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ ЯК СУЧАСНОЇ ПАРАДИГМИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ

Л. С. Вербовська, В. М. Шпакович

*Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу
e-mail: v.shpakovych@gmail.com*

Організаційно-технічна перебудова національного господарства, що відбувається в даний час, поставила вітчизняні підприємства в складне становище. Структурні зрушення в економіці, нестабільність зовнішнього середовища, розрив сталих виробничих зв'язків, зміна форм власності і

реструктуризація підприємств - вимагають перегляду установлених стереотипів управлінського мислення і переходу до нових форм і методів системи управління.

Керівник, виконуючи роботу, системна складність якої дуже висока, здійснює стикування діяльності функціональних підрозділів, вирішує організаційно-економічні та виробничо-технічні проблеми, що виникають у взаємодії з іншими організаціями. І чим вище рівень керівника, тим більше різних проблемних ситуацій він повинен розв'язати.

Необхідність управління ситуаціями може виникнути практично в будь-якій організації. Для того, щоб організація домоглася успіху, керівник повинен уміти передбачати можливість виникнення тих чи інших виробничих ситуацій, бути готовим до них і діяти адекватно до сформованих обставин.

Таким чином, початок нового тисячоліття став символом надій та змін для функціонування та розвитку всіх організацій. Це нові досягнення науки і техніки, розквіт світової економіки, вік інформаційного вибуху. Поряд з позитивними характеристиками XXI сторіччя мають місце негативні явища, які набувають значних масштабів. Однією із основних причин кризового становища у діяльності соціально-економічних систем та суспільства є відсутність належного рівня управління взагалі та ситуаційного менеджменту зокрема. Тому питання ефективного управління, що відповідає конкретним умовам ситуації набувають особливої актуальності [1].

Нова філософія будується на системно-ситуаційному підході. Він передбачає, що успіх залежить від того, наскільки вдало фірма пристосовується до зовнішнього середовища.

Поняття «ситуаційне управління» вперше було введено в науковий обіг американським вченим Р.Моклером. Дослідження в цьому напрямку в США ведуться понад 30 років. Приблизно в той же час працювали і наші вчені (60-70-ті роки): Д.Д. Поспелов, Д.І. Гвішіані, Г.Х. Попов та ін.

Ситуаційні теорії управління дають рекомендації щодо того, як потрібно управляти в конкретних ситуаціях. При цьому виділяються чотири обов'язкових кроки, які мають бути здійснені менеджером для того, щоб домогтися управління в кожній конкретній ситуації. По-перше, управління повинно передбачати здійснення аналізу того, які вимоги до організації висуває ситуація і що для неї характерне; по-друге, має бути обраний відповідний підхід до здійснення управління, який би найкраще відповідав вимогам, висунутим до організації з боку ситуації; по-третє, управління повинно створювати потенціал організації необхідну гнучкість, щоб можна було перейти до нового управлінського стилю, який відповідає ситуації; по-четверте, управління має здійснити відповідні зміни, які дозволяють адаптуватися до ситуації.

Одне із завдань ситуаційного підходу - зрозуміти, як організація реагує на мінливі умови і специфічні обставини та яким чином можна формувати типи

організацій, системи і процеси управління, що найбільше відповідають специфічним ситуаціям [1].

Ситуаційний підхід є відповіддю на вплив зовнішнього середовища. При цьому передбачається, що організаційні механізми пристосовуються до виявлення нових проблем та вироблення нових рішень, які вимагали нових поглядів на управління.

Ситуаційний підхід у практичному менеджменті - це певний тип динамічного мислення та гнучкої організаційної поведінки спеціаліста[2].

Необхідно відзначити, що до сьогоденного часу багато аспектів ситуаційного менеджменту не розроблені, немає випробуваних методів і прикладів ситуаційного управління, відсутня класифікація ситуацій, а більшість робіт авторів зводяться до емпірики, тобто практичного розбору задалегідь складених виробничих ситуацій.

На думку колективу авторів навчального посібника «Ситуаційний менеджмент» В.О. Василенка, В.І. Шостки, О.М. Клейменкова, базовими елементами концепції ситуаційного менеджменту є наступні компоненти, що підлягають вивченню, обліку і застосуванню:

1. Основні ситуаційні фактори (стан зовнішнього середовища; стан внутрішнього середовища в організації);
2. Ситуаційний підхід до розробки управлінського рішення, орієнтований на вивчення впливу кожної конкретної ситуації на систему виробництва;
3. Існуюча в організації технологія прийняття і реалізації рішень;
4. Роль особистості, індивідуальності стилю керівництва, людський фактор;
5. Аналіз ситуацій - вивчення параметрів керованого об'єкта, зовнішніх умов і конкретних обставин (умов, ситуацій) його функціонування при розробці і реалізації рішення.

Методологію ситуаційного підходу фахівці пояснюють як чотирьохетапний процес:

- 1) керівник має бути знайомий із засобами професійного управління;
- 2) керівник повинен уміти передбачати імовірні наслідки;
- 3) керівник повинен уміти правильно інтерпретувати ситуацію;
- 4) керівник повинен уміти узгоджувати конкретні прийоми з конкретними ситуаціями [3].

На основі узагальнених матеріалів, можна зробити наступні висновки.

По-перше, ситуаційний менеджмент розглядають як ситуаційне управління, тобто управління, у якому поставлені певним чином передбачення небезпеки, аналіз її симптомів та заходів для зниження негативних наслідків, її усунення і використання отриманого досвіду для наступного розвитку.

По-друге, ситуаційний менеджмент розглядають як адаптивний менеджмент – альтернативність досягнення однієї мети під час прийняття та реалізації управлінського рішення і врахування непередбачених обставин.

По-третє, ситуаційний менеджмент розглядають як антикризове управління.

Таким чином, концепція ситуаційного менеджменту — це спроба розглянути еволюцію соціально — економічної системи в усьому комплексі проблем, пов'язаних з державою, економікою, виробництвом, організацією та людиною [1].

Список використаних джерел:

1. Боднар О. В. Ситуаційний менеджмент: навчальний посібник / О. В. Боднар . – К.: ЦУЛ, 2010. – 326 с.
2. Вершигора Е. Менеджмент: Учебное пособие/ Евгений Вершигора,. - М.: Инфра-М, 2004. - 256 с.
3. Василенко В. О. Ситуаційний менеджмент: навчальний посібник / В. О. Василенко, В. І. Шостка. – К.: ЦУЛ, 2005. – 372 с.

УДК 338.45

РОЗВИТОК ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ЗНАТЬ ЯК ОСНОВИ ІННОВАТИЗАЦІЇ ТА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ В КОНТЕКСТІ МІЖНАРОДНОЇ СПІВПРАЦІ

І. Б. Галюк, О. Ю. Мацькевич

Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу

e-mail: irynagaliuk11@gmail.com

porajkoj@rambler.ru

Глобалізація економічного простору, розвиток міждержавних відносин, популяризація міжнародного аутсорсингу – всі ці процеси є невід'ємною складовою загальносвітового розвитку, що базується виключно на інноваційній основі. Сьогодні висуває нові вимоги до організації роботи суспільно-організаційних систем із врахуванням вище перекислених тенденцій. Саме тому питання активізації інноваційної діяльності на основі розвитку організаційних знань набувають надзвичайної ваги та значення для всіх, без виключення, організаційних формувань.

Розглянемо основні проблеми інноваційного розвитку, які представлені на різних рівнях, з позицій ефективної системи генерування знань:

1. Здатність до генерування нових ідей, нових знань може формуватись лише за умови високого рівня розвитку фундаментальної науки. У розвинених країнах світу рівень фінансування фундаментальних досліджень становить від