

рентабельності тощо. Вище зазначені резерви повинні бути направлені на збільшення прибутку підприємства, як основного джерела формування ресурсів підприємства.

За проведеними розрахунками резервами збільшення прибутку у кооперативі «Дари природи» Шепетівського району Хмельницької області є зниження закупівельної ціни, збільшення ціни та обсягів реалізації товарів. Основними шляхами мобілізації вище зазначених резервів є:

1) По групі зниження ціни закупівлі – скорочення кількості посередників при закупівлі товарів; використання системи цінкових знижок у процесі закупівлі партій товарів; закупівлю окремих товарів за кордоном при сприятливому співвідношенні курсів національної та іноземної валют; здійснення прямих товарообмінних (бартерних) операцій при сприятливому співвідношенні рівня цін на взаємозамінні товари; закупівлю партій товарів на сезонних розпродажах; розвиток власного виробництва.

2) По групі підвищення ціни реалізації – здійснення ефективної цінової політики підприємства на споживчому ринку; використання сприятливої торгової кон'юнктури в окремі періоди року; скорочення частки товарів, які реалізуються за регульованими цінами у рамках окремих асортиментних груп;

експорт конкурентоздатних товарів з урахуванням співвідношення курсів національної та іноземної валют; розширення продажу товарів у попередній період, початок сезону (ціни найвищі); реалізацію окремих груп товарів на товарних біржах та аукціонах.

3) По групі зростання обсягів реалізації товарів – здійснення ефективної маркетингової політики в галузі збуту товарів; диверсифікацію асортименту шляхом внесення до переліку взаємодоповнюючих та взаємозамінних товарів; регіональну диверсифікацію діяльності (розширення регіону збуту); надання споживчого кредиту при реалізації товарів тривалого користування; розширення системи додаткових торгових послуг, пов'язаних із реалізацією товарів; використання ефективних рекламних заходів.

На базі проведених досліджень сформовано напрямки покращення використання фінансових ресурсів – збільшення обсягу реалізації продукції; скорочення витрат на реалізацію продукції шляхом усунення перевитрат на закупівлю і реалізаційні матеріали, усунення понадпланових відходів та невиправданих і непродуктивних витрат; постійне зниження позареалізаційних витрат; реалізація невикористаних матеріалів, невстановленого і невикористовуваного устаткування; інтенсифікація праці працівників і завантаження устаткування; впровадження прогресивних форм організації праці; точне і своєчасне виконання договорів по постачанню продукції; обдумана дивідендна політика; знання механізму впливу фінансового левериджу на рівень прибутковості власного капіталу і рівень фінансового ризику.

Список використаних джерел

1. Бланк І.А. Фінансовий менеджмент: Навчальний курс. / І.А. Бланк – К.: Ніка-Центр, Ельга, 2006. – 528 с.
2. Василик О.Д. Теорія фінансів: [Підручник] / Василик О.Д. – Київ: НІОС, 2002.- 416 с.
3. Раицкий К. А. Економіка підприємства: Підручник для вузів. - 4-е вид. перераб. і доп. - М.: Видавничо-торгова корпорація «Дашков і Ко» ,2003-1012 с.

Головатинська Ольга Василівна,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський Науковий керівник: к.е.н., доцент Лаврук О.С.

ТИПИ І ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ ТА МЕТОДИ ЇХ РОЗВ'ЯЗАННЯ

В процесі взаємодії і спілкування людей через різні інтереси і погляди можуть виникати конфлікти. В загальних рисах конфлікт визначається як відсутність згоди між двома або більше сторонами, якими можуть бути фізичні особи або групи працівників. У будь-якому конфлікті зустрічаються протистояння різних думок, поглядів, цінностей, ідей, і, відповідно, кожна з конфліктуючих сторін намагатиметься відстояти свою точку зору. Більшістю вважається, що конфлікт – це завжди негативне явище, але з цим важко погодитися, тому що ми можемо знайти і позитивні моменти. Наприклад, це може бути випадок коли працівник, який вступив у конфліктні відносини з адміністрацією, може домогтися своєї найближчої мети - виплати компенсації за вимушений прогул. Конфлікт є формою вирішення протиріч. Його розвиток сприяє усуненню тих недоліків і прорахунків у соціальній організації, які призвели до конфлікту. Давайте розглянемо, які саме є види конфліктів.

Конфлікти класифікують:

За ознакою результатів:

- функціональні — підвищують ефективність діяльності організації;
- дисфункціональні — знижують рівень забезпечення власних потреб, зменшують роль групового співробітництва і, як наслідок, ефективність діяльності організації.

За змістом конфлікти поділяються на внутрішньоособисті; міжособові; міжгрупові.

Багато конфліктів, які здаються "діловими", насамперед є конфліктами, які замішані на взаємопочуттях та взаємовідносинах. Комунікаційний конфлікт виникає тоді, коли ніхто не наважується на встановлення "зворотних зв'язків" з керівником, тобто ніхто не звертає уваги керівника на його прорахунки. Конфлікт характеризується зіткненнями інтересів і ліній поведінки, що розходяться. В залежності від того, чи розігрується конфлікт усередині однієї особистості або між різними особами, групами осіб або системами, говорять про інтраперсональні або інтерперсональні конфлікти. Факт участі керівника в конфліктній ситуації сприяє зняттю від'ємних емоцій, які в іншому випадку призводять до стабілізації напружених відносин між людьми, підвищенню авторитету самого керівника.

Для того, щоб вирішити будь-який конфлікт обов'язково необхідно з'ясувати причину його виникнення. Тому основними причинами конфліктів в організації є: - обмеженість ресурсів, які необхідно поділити між структурними підрозділами; - взаємозалежність завдань (в сучасному виробництві виконання завдання одним або групою працівників залежить від результатів роботи інших працівників або групи); - відмінності у цілях (спеціалізовані підрозділи можуть надавати більшого значення своїм проблемам, а не всієї організації); - відмінності в уявленнях, цінностях, манері поведінки, рівні освіти, життєвому досвіді; - незадовільні комунікації (погана передача інформації є причиною, наслідком і каталізатором конфлікту, оскільки заважає зрозуміти ситуацію і точку зору інших людей); - різка зміна подій і ситуації.

Вибір способів і методів подолання конфліктів залежить від джерела та причин їх

виникнення, динаміки розвитку, психічного стану конфліктуючих сторін. Важливо мати на увазі, що діяльність і поведінка людей у конфліктній ситуації і в нормальних умовах суттєво відрізняються.

Загалом існуючі способи вирішення конфліктних ситуацій розподіляються на дві категорії: структурні та міжособові. До арсеналу структурних методів належать:

- роз'яснення вимог до змісту роботи (делегування окремим особам чи структурним підрозділам чітко окреслених повноважень для виконання покладених функцій і ознайомлення з відповідальністю за їх виконання, оперативне доведення максимуму наявної корисної інформації з цього питання);

- принцип використання ієрархії (звернення до керівника) при вирішенні конфліктних ситуацій;

- підпорядкування цілей підрозділів загальноорганізаційним цілям;

- вплив на поведінку через систему винагород.

Наслідки конфлікту визначаються тим, наскільки ефективним буде управління конфліктом. Тому при виникненні конфліктів важливу роль відіграє створення сприятливих умов для того, щоб вони не перетворилися на агресивні та руйнівні форми, а стали предметом обговорення у раціонально організованому переговорному процесі.

Список використаних джерел

1. Орбан-Лембрик Л.Е. Психологія управління /Посібник. - К.: Академвидав, 2003. - 568 с.

2. Ходаківський Є. І. Психологія управління : навчальний посібник / Ходаківський Є. І, Богоявленська Ю. В., Грабар Т. П. - К. : Центр навчальної літератури, 2008.

3. Лозниця В.С. Психологія менеджменту : навч. посіб. / Лозниця В. С. - К. : ТОВ “УВГПС ЕксСб”, 2000.

4. В. М. Данюк, В. М. Петюх, С. О. Цимбалюк та ін. Менеджмент персоналу/ Навч. посіб. — К.: КНЕУ, - 398 с.

Гордій Микола Іванович,

студент спеціальності 8.03060101 «Менеджмент організацій і адміністрування (за видами економічної діяльності)» економічного факультету

Подільського державного аграрно-технічного університету, м. Кам'янець-Подільський
Науковий керівник: к.е.н., доцент Кучер О. В.

ФОРМУВАННЯ ТОВАРНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Товарна політика належить як до загально корпоративних проблем, так і до проблем маркетингу, однією з функцій якого є розробка товарів та планування асортименту з орієнтацією на вимоги ринку. При плануванні товарної політики в сучасних ринкових умовах однією з основних задач менеджменту є підтримка та розвиток переваг вищого порядку, які, в свою чергу, формують загальні конкурентні переваги підприємства. Інструментарієм для цього є інноваційна політика фірм – сукупність управлінських методів, спрямованих на зміцнення інноваційного потенціалу компанії, підвищення якості продукції та ефективності виробництва. Товар, як кінцевий результат науково-дослідної діяльності фірми-виробника, повинен відповідати потребам, які до моменту його виходу на ринок сформувалися у потенційних покупців.

Проблемою вивчення даного питання займаються ряд вчених, зокрема