



POLTAVA UNIVERSITY OF
ECONOMICS AND TRADE

МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО- ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної
науково-практичної
інтернет-конференції

(м. Полтава, 19 жовтня 2017 року)

ПОЛТАВА
2017

**Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»
(ПУЕТ)**

МЕНЕДЖМЕНТ РОЗВИТКУ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ У НОВІЙ ЕКОНОМІЦІ

МАТЕРІАЛИ

Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції

(м. Полтава, 19 жовтня 2017 року)

**Полтава
ПУЕТ
2017**

УДК 005:33.012.2

M50

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Програмний комітет

- О. О. Нестуля**, голова комітету, д. і. н., професор, ректор ПУЕТ;
С. В. Гаркуша, д. т. н., професор, проректор із наукової роботи ПУЕТ;
Л. М. Шимановська-Діанич, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту ПУЕТ;
Т. Сікорські, експерт з ЄС фінансування Європейської наукової фундації, Інститут інновацій;
Ф. Дюльбеко, професор економіки, президент Університету Оверни (Клермон-Ферран 1), постійний член Центру проектування та наукових досліджень із міжнародного розвитку, Франція;
Е. А. Гулієв, д. е. н., професор, ректор Азербайджанського університету кооперації;
Л. А. Шавага, д. е. н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови;
С. М. Лебедєва, д. е. н., професор, ректор Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації;
Л. Такаландзе, професор, спікер Ради представників Сухумського державного університету, завідувач модуля «менеджмент», Грузія;
В. П. Ряцєнко, д. е. н., експерт академії наук Латвії, професор, директор програми «Підприємницька діяльність» Вищої школи менеджменту та інформаційних систем;
А. Бірке, доктор наук, професор, Університет «GeorgeBogitiu», Румунія;
В. Юреїненс, доктор наук, професор, Вільнюський університет, Литва;
С. Стефанов, доктор наук, професор, Університет харчових технологій, Болгарія;
Т. Бернат, доктор наук, професор, Щецинський університет, Польща;
Х. Лелівелд, президент Глобальної ініціативи гармонізації, засновник і колишній президент EHEDG (Європейська гігієнічна інженерія та дизайнерська група), Норвегія;
П. Г. Перерва, д. е. н., професор, декан економічного факультету Національного технічного університету «ХПІ».

Менеджмент розвитку соціально-економічних систем у новій економіці: матеріали Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції (м. Полтава, 19 жовтня 2017 року). – Полтава: ПУЕТ, 2017. – 407 с. 1 електрон. опт. диск (CD-ROM). – Текст укр., англ., польс., рос. мовами.

ISBN 978-966-184-292-1

У матеріалах конференції розглядаються методологічні та практичні засади з менеджменту розвитку соціально-економічних систем в умовах нової економіки.

УДК 005:33.012.2

Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.

За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі», 2017

ISBN 978-966-184-292-1

It should be noted that the effectiveness of business processes is the comparability of costs necessary for their implementation, with integral performance indicators.

The system of business processes innovative management is aimed at achieving the business goals of the enterprise, as well as to increase its efficiency, improving the quality of products based on the use of a systematic approach to management, taking into account the initiative participation of staff.

The system of management of business processes allows at the strategic level to ensure a connection between the daily activities of the enterprise and its strategic objectives. Reduce the timing of production and sales of goods and services, simplify the procedure for concluding contracts and reach a new economic level, which will reduce both time and costs. And also create a healthy atmosphere in the team that will significantly increase the efficiency of employees and the ability to actively react to changes in a competitive environment.

СИСТЕМА УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМИ ІДЕЯМИ ПІДПРИЄМСТВА

К. В. Ковтуненко, д. е. н., доцент, завідувач кафедри МЗЕІД;

Ю. В. Ковтуненко, к. е. н., доцент кафедри ОАіА

Одеський національний політехнічний університет

У співробітників будь-якого підприємства періодично зароджуються раціоналізаторські ідеї, спрямовані на поліпшення роботи. На жаль, такі ідеї часто висловлюються в неформальній обстановці і не реалізуються. Причина проста: відсутній механізм донесення ідей до керівників, які приймають рішення. В умовах інформаційного суспільства зростає рівень освіченості персоналу, більшість працівників здатні внести цінний внесок в досягнення стратегічних цілей підприємства. Їх пропозиції можуть розширити діапазон рішень багатьох складних проблем, а часом дати імпульс іншим ідеям, реалізованим на рівні топ-менеджерів, тим самим відкриваючи шлях новим продуктам і стратегіям. Отриманню практичної користі від колективного

інтелектуального потенціалу співробітників перешкоджає відсутність системи управління ідеями. Більшість співробітників з радістю озвучили б свої ідеї, якби існувала належна система прийому і обробки їх пропозицій. Кожен співробітник – носій ідей. Ідеї та пропозиції існують у формі «невиражених» знань. Завдання менеджерів – «схопити» ці знання і зробити їх доступними для управлінської ланки. При традиційному підході до пошуку нових ідей і перспективних проектів зусилля в підприємства зосереджуються на пошуку і відборі інформації в існуючих базах даних, що регулярно оновлюються масивах інформації або архівах. При цьому креативна здатність персоналу залишається незатребуваною, а інформаційні масиви часто виявляються застарілими [1].

Усвідомлюючи важливість потенціалу інновацій для розвитку бізнесу, більшість керівників, проте, визнають свою неспроможність у справі ефективного використання цього потенціалу. Сучасна система управління ідеями (*idea management system*) повинна являти собою формалізований процес, що охоплює народження, формування первинного пулу, розвиток і збагачення, управлінську оцінку і відбір бізнес-ідей, що володіють практичною цінністю для конкретної організації. Процес руху ідей в підприємства, що використовує систему управління ідеями, можна представити у вигляді замкнутого циклу, на вході якого розташовуються ідеї, народжені співробітниками. Збагачуючись додатковим змістом, вони потім потрапляють в оцінний фільтр, де управлінський орган підприємства відбирає для застосування на практиці найкращі ідеї [2]. Вони-то згодом і приносять підприємству дохід, в той час як натхнені автори реалізованих проектів сповнені бажання і сил ініціювати нові перспективні пропозиції, запалюючи своїм ентузіазмом колег.

Ще однією стороною системи управління ідеями є заохочення авторів успішних ідей, яке: демонструє, що підприємство цінує хороші ідеї; надихає співробітників на нові ідеї та їх оптимізація. Заохочення можуть мати матеріальну та нематеріальну форму. Не завжди матеріальна винагорода має значення для співробітника. Для творчих особистостей бути просто

запрошеним для участі в новому проєкті – вже само по собі нагорода. Ініціатори потребують постійного інформування щодо розвитку своїх ідей після їх передачі підприємству [3]. Якщо обговорення ідеї проходить непрозоро, то ініціатори можуть втратити почуття власної залучення в процес, а в подальшому – і інтерес до участі в інноваційній житті підприємства. Найважливішими умовами, при яких процес управління ідеями на підприємстві стає можливим є: усвідомлене бажання і націленість керівника підприємства побудувати систему управління ідеями та відповідне адміністрування цього процесу; бажання співробітників брати участь. В цих умовах головна роль відводиться креативності керівника інноваційної групи, який нестандартними підходами, своєю енергією і ентузіазмом «запалює» колег на творчий пошук і сміливих ініціатив.

Список використаних джерел

1. Хомутский Д. Управление идеями: как организовать процесс / Д. Хомутский // Управление компанией. – 2005. – № 8 (51). – С. 65–71.
2. Ковтуненко Ю. В. Методичний інструментарій оцінки інтелектуального капіталу інноваційного розвитку підприємства [Електронний ресурс] / Ю. В. Ковтуненко, С. Ю. Каверіна // Економіка та суспільство. – 2016. – № 2. – С. 286–291.
3. Філіппова С. В. Інтелектуальний потенціал як головний чинник формування інтелектуального капіталу / С. В. Філіппова, К. В. Ковтуненко // Вісник Національного університету Львівська політехніка. Проблеми економіки та управління. – 2013. – № 754. – С. 227–232.

KNOWLEDGE MANAGEMENT

E. Lanchava, *Doctor of Economics, Assistant Professor*
Sokhumi State University, Georgia

Knowledge management is a process that involves evaluation of the organizational processes, people and technologies. This is the system using the interrelations between these components for the purpose of providing of required information at required time to the