

22–24 жовтня 2008 року в Тернопільському національному економічному університеті була проведена міжнародна науково-практична конференція “Міжнародний бізнес та менеджмент: проблеми та перспективи в умовах глобалізації”, присвячена 20-річчю факультету міжнародного бізнесу та менеджменту. Мета конференції – узагальнення наукових досліджень, обмін досвідом та обговорення актуальних проблем розвитку світової економіки, сучасного менеджменту, перспектив вищої освіти в Україні у контексті Болонського процесу.

Для участі в конференції надійшли 242 заявки від науковців із 63 вищих навчальних закладів та науково-дослідних установ Національної Академії наук України, 22 регіонів держави, Білорусі, Польщі. В роботі конференції безпосередню участь взяли 160 науковців.

Конференція відбувалася в пленарному та секційному режимах. З вітальним словом до учасників конференції звернувся ректор Тернопільського національного економічного університету, д. е. н., професор, заслужений діяч науки і техніки України **Юрій Сергій Ілліч**, який зазначив, що особливо актуальним в умовах світової фінансово-економічної кризи є пошук ефективного механізму управління у кожній з галузей економіки, тому потреба в науковому обґрунтуванні шляхів виходу із кризи досить гостра. Державний сектор і бізнесові структури потребують нової плеяди науковців, які володіючи глибокими економічними знаннями, здатні виявляти проблеми та рекомендувати ефективні способи їх вирішення.

Проректор з наукової роботи ТНЕУ, д. е. н., професор **Мельник Алла Федорівна**, привітавши учасників міжнародної науково-практичної конференції та факультет міжнародного бізнесу та менеджменту із 20-річчям, відзначила наукові досягнення професорсько-викладацького складу та студентів факультету. Саме на таких конференціях, де зустрічаються науковці, які представляють різні наукові школи і регіони України, можна знайти відповіді на багато важливих та актуальних питань, – вважає проректор з наукової роботи.

На пленарному засіданні заслухали та обговорили шість доповідей.

Завідувач кафедри міжнародної економіки та маркетингу, д. е. н., професор **Савельєв Євген Васильович** проаналізував структуру міжнародної економіки її основні складові та відзначив відмінності між ними. Доповідач окреслив актуальні проблеми міжнародної економіки: визначення природи механізму досягнення зовнішньої рівноваги (активного або нульового платіжного балансу); рецесію в економіці (хоча обвалу не прогнозується); визначення порівняльних переваг вільної торгівлі і торгівлі, що передбачає використання протекціоністських заходів. Завідувач кафедри менеджменту Львівської комерційної академії, д. е. н., професор **Хміль Федір Іванович** визначив основні напрямки удосконалення управління

вітчизняними організаціями, які базуються на здатності менеджменту до стратегічного бачення, самостійного прийняття інноваційних рішень; розвитку маркетингу і стратегічного управління поведінкою організацій в глобальному середовищі; використанні виробничих і управлінських інновацій; розвитку ринку продуктів і послуг у сфері управління. Завідувач кафедри фінансового інжинірингу ТНЕУ, д. е. н., професор **Сохацька Олена Миколаївна** охарактеризувала наслідки світової фінансової кризи 2007–2008 років для України, які призвели до нової інфляційної хвилі, кризи ліквідності для більшості фінансових структур, недовіри інвесторів до фінансових інструментів та рейтингів, перегляду критеріїв оцінки ризиків. Доповідач рекомендувала продовжувати наукові дослідження з проблем відповідності фінансової теорії реаліям фінансових ринків, причин появи кризових явищ на ринках цінних паперів і запропонувала ряд дієвих заходів для їх своєчасного попередження, а саме: створити єдиний орган, що регулюватиме фінансовий ринок в Україні та запровадити жорсткий контроль за фінансовими інституціями в сфері кредитування; виробити прийнятні методи оцінки активів та процедури рейтингування цінних паперів та їх емітентів, не допускати монополізації на цьому сегменті ринку; підвищити рівень якості регуляторних органів та менеджменту організацій. Заступник завідувача кафедри менеджменту Академії митної служби України, к. е. н., доцент **Літовченко Богдан Васильович** проаналізував роль корпоративної культури у формуванні і реалізації стратегії організації. Оскільки корпоративна культура як складова міжкультурного менеджменту, раніше вважалася статичною, доцент Літовченко Б. В. пропонує перевести проблему у динамічну площину, дати оцінку розвитку культури у часовому аспекті та побудувати нову модель управлінської культури сучасної організації. Завідувач кафедри обліку і контролінгу в промисловості ТНЕУ, д. е. н., професор **Пушкар Михайло Семенович** відзначив, що основним недоліком системи обліку на сучасному етапі є низький рівень інтелектуальності, тобто обмеженість у генеруванні інформації про господарську діяльність у відповідності до запитів користувачів. До недавнього часу вважалося, що бухгалтерія генерує і постачає інформацію для управління, а насправді – наука про облік не розглядала інформацію як продукт обліку, а тому і не займалася структуризацією інформації, тобто бухгалтерія не здатна вирішити проблему збору даних, їх обробку і, головне, забезпечити різноманітну за структурою інформацію для менеджменту. Для цього необхідно створити службу інформаційного менеджменту, вважає професор Пушкар М. С. Завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Одеського державного економічного університету к. е. н., доцент **Никифоренко Валерій Григорович** у своїй доповіді охарактеризував основні складові формування інноваційної політики персоналу організації. Доцент Никифоренко В. Г. вважає, що впровадження менеджменту персоналу, який спрямований на формування інноваційної поведінки працівників, вимагає побудови системи управлінського впливу на персонал для підвищення ефективності функціонування організації на основі формування адекватної організаційної культури, мотивації інноваційної поведінки, розвитку лідерського потенціалу менеджменту. Це дозволить знизити втрати при впровадженні інновацій, реалізувати інноваційну

стратегію розвитку, забезпечити творчу поведінку співробітників і створити умови для креативних методів прийняття рішень, забезпечити оптимізацію трудового процесу в цілому.

Після пленарного засідання конференція продовжила роботу в режимі секційних засідань. В рамках роботи **секції 1** «Новітні тенденції розвитку світової економіки» (керівник секції д. е. н., професор Савельєв Євген Васильович, секретар к. е. н., доцент Колінець Леся Богданівна) обговорювалися питання глобалізації, інтеграції України до світового фінансового ринку, світової економічної кризи, міжнародної торгівлі товарами та послугами. **Секція 2** «Актуальні проблеми теорії і практики менеджменту» (керівник секції д. е. н., професор Брич Василь Ярославович, секретар к. е. н., доцент Мазур Володимир Степанович) була присвячена питанням формування новітньої управлінської парадигми, стратегічного та тактичного управління бізнес-процесами, розвитку теорії і практики логістики, використанню сучасних управлінських технологій в бізнесі. Під час роботи секції розглядалися проблеми формування новітньої управлінської парадигми, економічні механізми управління інноваційним розвитком, способи використання сучасних технологій в бізнесі, адміністративний супровід менеджменту, менеджмент персоналу в нових економічних реаліях. Учасники **секції 3** «Сучасні стратегії викладання іноземних мов у вищому навчальному закладі» (керівник секції к. філол. н., доцент Лиса Наталія Степанівна, секретар к. п. н., доцент Семенчук Юліан Олексійович) обговорили коло наукових питань із вдосконалення вищої освіти України в контексті Болонського процесу, висвітлили актуальні проблеми порівняльного літературознавства та типологічного мовознавства, теорії і практики перекладу, сучасних напрямків теоретичних та практичних лінгвістичних досліджень.

Обговорення проблем міжнародного бізнесу та менеджменту в умовах глобалізаційних процесів дало змогу учасникам секційних засідань дійти наступних висновків і пропозицій.

1. В контексті адаптації законодавства України до вимог ЄС необхідно здійснити правове забезпечення інтеграції України до ЄС; проаналізувати чинне законодавство України відповідно до норм ЄС; підготувати пропозиції щодо розробки проектів змін або доповнень до нормативно-правових актів України або прийняття нових законодавчих актів; обґрунтувати найприйнятніші шляхи адаптації законодавства України до законодавства ЄС та дати аналіз наслідків внесення відповідних змін до чинного законодавства; забезпечити належний рівень підготовки проектів нормативно-правових актів України з метою гармонізації із законодавством ЄС; запровадити серії консультацій з міжнародними експертами з питань використання юридичної термінології в законодавстві ЄС та впровадження їх в законодавство України; організувати роботу з наукового дослідження процесів уніфікації та гармонізації європейського права в державах-членах ЄС; привести торговий режим України у відповідність норм ЄС; створити Митний союз України з ЄС; довести необхідність отримання Україною статусу асоційованого члена ЄС; забезпечити поступове впровадження критеріїв вступу України до Валютного союзу ЄС.

2. Для гармонізації процесу оподаткування в Україні з країнами європейської спільноти необхідно: змінити правила формування об'єкта оподаткування –

оподатковуваного прибутку. Режим перетворення бухгалтерського фінансового результату зараз не відповідає прийнятим нормативним рішенням в країнах Євросоюзу і гальмує, а не полегшує, господарську активність як українських, так і іноземних суб'єктів. З метою запровадження механізму оподаткування прибутку залежно від напрямів його використання необхідно забезпечити виплату дивідендів чи їх накопичення у резервних фондах підприємств. Важливо диференціювати ставки у цих напрямках; укласти угоди про уникнення подвійного оподаткування з країнами-членами Євросоюзу. Необхідно вжити заходів щодо приєднання країни до Конвенції про уникнення подвійного оподаткування в зв'язку з корекцією прибутку учасників експортно-імпорتنних операцій, членами якої є всі країни ЄС.

3. З метою підвищення рівня конкурентоспроможності національної економіки рекомендується: удосконалення законодавства про конкуренцію та конкурентоспроможність галузей та регіонів країни; формування та розвиток зовнішньоекономічної інфраструктури; удосконалення міжбюджетних відносин; підвищення та законодавче закріплення ролі недержавних центральних і регіональних інститутів (асоціацій місцевих органів влади, агентств регіонального розвитку, інших громадських організацій); розробка, узгодження та здійснення заходів державної і регіональної підтримки; підвищення відкритості та зрозумілості дій центральної і місцевої влади; правова підтримка малого та середнього бізнесу; впорядкування та модернізація податкового адміністрування; запровадження та забезпечення ефективного функціонування системи сертифікації продукції, робіт і послуг; створення єдиного інформаційного поля діяльності усіх суб'єктів підприємницької діяльності в Україні з метою інтеграції до міжнародного інформаційного простору; сприяння суб'єктам економічної діяльності у створенні позитивного бренду; надання національним виробникам кваліфікованої допомоги у просуванні продукції на ринки.

4. Для вирішення проблем депресивних територій запропоновано кластерізацію регіону (території). При цьому зроблено акцент на тому, що під кластерізацією розуміється співпраця окремих структур (управлінських, виробничих, громадських, політичних, державних, недержавних, і т. п.) території для виконання і реалізації певної мети, а саме – управління та поліпшення соціально-економічної ситуації в регіоні, стимулювання конкуренції та інновацій, залучення інвестицій, перепрофілювання і створення нових підприємств на базі застарілих, об'єднання для досягнення спільних цілей.

5. З метою протидії негативним наслідкам сучасного розвитку світової економіки необхідно створити ефективну систему економічної безпеки держави в умовах глобалізації. Підґрунтям такої системи є конкурентоспроможність країни на зовнішніх ринках. Характерно, що за основу забезпечення конкурентоспроможності в сучасних умовах береться уже не володіння економічними ресурсами, як вважалося раніше, а вміле та раціональне їх використання.

6. Щоб забезпечити просування національного туристичного продукту на світовий туристичний ринок необхідно поширювати інформаційно-рекламні матеріали про можливості туристичного ринку України; проводити рекламні кампанії у країні та за

кордоном з метою формування образу „Україна – туристична”, брати активну участь у міжнародних туристичних виставках і ярмарках.

7. Для підвищення рівня конкурентоспроможності агарних підприємств чи їх інтеграційних об'єднань на світових ринках необхідно створити функціональні маркетингові установи, які б координували кон'юнктуру внутрішнього та зовнішнього ринків, сприяли формуванню системи науково-інноваційного забезпечення та контролю за якістю продукції; поглибити інтеграційні зв'язки в агропромисловому комплексі, з метою зменшення рівня невизначеності та ризику, ефективного функціонування виробничих кластерів та розвитку системи контрактації; формувати ефективну конкурентну політику; залучати інвестиційні ресурси в агарний сектор.

8. В епоху глобалізації, інтелектуалізації та сайєнтифікації виробництва пріоритетним завданням будь-якого підприємства є формування якісного трудового потенціалу, який характеризується високим рівнем загальної і професійної освіти, її відповідністю потребам суб'єкта господарювання, високою культурою праці, схильністю до інновацій, мобільністю та здатністю адаптуватись до нових умов трудової діяльності. Усвідомлення вирішальної ролі людського ресурсу в економічній системі та міжнародній конкурентоспроможності підприємств висуває нові вимоги до якості людського ресурсу: освіти, кваліфікації, компетенції, продуктивності праці, креативного потенціалу. Це детермінує значні матеріальні і духовні вкладення в людський розвиток, що є передумовою створення стратегічних конкурентних переваг підприємств та ключовим чинником економічної ефективності виробництва.

9. Сучасний менеджмент повинен будуватися на принципах, які можна розділити на три групи: вимоги до персоналу (лояльність та довіра до працівників; розкриття здібностей працівників та постійне їх удосконалення; групова, узгоджена робота менеджерів; дольова участь кожного працівника в загальних результатах; відповідальність і етика бізнесу); вимоги до адаптивності організації (розвиток вертикальних та горизонтальних комунікацій; своєчасна реакція на зміни у навколишньому середовищі; управління за цілями, за результатами, за відхиленнями; концепція самоорганізації; вміння контактувати із постачальниками, покупцями, виконавцями та керівниками); стратегічні концепції (чітке уявлення місця та ролі організації в майбутньому; поєднання синергетичного та кібернетичного підходів в управлінні).

10. Нова система менеджменту повинна забезпечити формування людини соціальної, враховуючи персоніфікації її особистості, утвердження проактивної позиції її творчої праці, розвитку та повного використання її таланту та здібностей. У сьогоденнішніх реаліях максимально ефективно підвищення продуктивності інтелектуальної праці – одне з найважливіших завдань менеджменту. Менеджмент повинен сформувати систему відтворення високоосвічених і дисциплінованих працівників розумової праці як основного капіталу організації, який забезпечує їх самостійність і можливість самим керувати своєю працею. Система ефективності роботи працівників розумової праці повинна формуватись на певних засадах. Серед них можна виділити: визначення сутності виробничих завдань; відповідальність

за загальний внесок у спільну справу; інноваційну діяльність як невід'ємну частину розумової праці; збільшення власних знань за рахунок постійного навчання та навчання інших; забезпечення якості розумової праці, а не її кількості чи обсягу.

11. Системна трансформація суспільства неминуче призведе до появи нового типу менеджменту – етичного, в якому високі моральні цінності відіграють провідну роль, а культурологічні фактори розглядатимуться як внутрішнє джерело розвитку організації та стимулювання її інноваційної активності. Сучасний менеджер повинен володіти певними якостями, які закладають підґрунтя для соціально-орієнтованого менеджменту та етичного підприємництва. Це добра воля до створення блага суспільству, віра і рівновага, вміння розпізнавати вічні цінності і тимчасові блага, реальне й нереальне, істинне та ілюзорне, небесне і земне, контроль за діями та управління своїми думками (чистота думки і усвідомлена поведінка); терпіння і жертівність (вміння віддати видиме – гроші, матеріальні речі – за невидиме – духовні скарби). При цьому суб'єктам етичного підприємництва будуть притаманні активний інтелект, реалістичне бачення, ментальна телепатія і натхнення як вищий прояв креативності, інтуїція, стійка життєва тенденція, високі духовні здібності.

12. На сучасному етапі спостерігається тенденція до формалізації обґрунтування управлінських рішень в усіх сферах, за якої менеджери, підприємці, фахівці різного спрямування намагаються оперувати конкретними індикаторами при виборі оптимального варіанта із множини альтернатив. Окрім цього, індикатори формують інформаційну базу для діагностики окремих сфер підприємства, його існуючого стану та потенціалу розвитку. Сьогодні у світі налічуються сотні різноманітних систем індикаторів. За охопленням різних сфер діяльності підприємства їх умовно можна поділити на: вузькоспеціалізовані системи індикаторів, які спрямовані на діагностику окремих сфер діяльності підприємства (виробничої, кадрової, фінансової, соціальної, інноваційної, зовнішньоекономічної, маркетингової, інвестиційної, технічної, технологічної, економічної тощо) та комплексні системи індикаторів, метою яких є оцінка стану та перспектив розвитку підприємства (збалансовані системи показників Нортон-Каплана, Мейсела, французька система індикаторів «tableau de bord», системи індикаторів, що спрямовані на визначення конкурентоспроможності, інвестиційної привабливості підприємств тощо).

13. Серед основних шляхів поглиблення взаємодії між соціальним розвитком та стратегічним набором підприємства мають стати: формування соціально-орієнтованої корпоративної культури підприємства та активна участь працівників підприємства в процесі розроблення стратегій. Комплексне дослідження взаємозв'язку та взаємозалежності корпоративних стратегій підприємств і соціального розвитку персоналу дозволяє створити науковий фундамент для отримання більшого синергічного, економічного та соціального ефекту в рамках окремо взятих підприємств та національної економіки і українського суспільства вцілому.

14. Впровадження менеджменту персоналу, спрямованого на формування інноваційної поведінки працівників, вимагає побудови системи управлінського впливу на персонал з метою підвищення ефективності функціонування організації на основі формування адекватної організаційної культури, мотивації інноваційної

поведінки, розвитку лідерського потенціалу менеджменту. Основними компонентами системи мотивації, спрямованої на збагачення людського капіталу, повинні бути: система матеріальної мотивації; політика соціальної підтримки працівників організації; чітке надання цілей інновацій; формування переконаності в необхідності інновацій; політика інформаційної відкритості, що включає обговорення стратегії інновацій і повний доступ до інформації стосовно перебігу інноваційних перетворень; спрощення ієрархічної структури управління, зниження бюрократизації.

15. Суттєвого впливу на побудову управління організаціями можна очікувати внаслідок соціальних та демографічних змін в українському суспільстві. Зростає вплив жінок на організацію роботи і функціонування підприємств, а також господарське значення проблем здоров'я персоналу. Відбудеться зміна стилів трудового життя у зв'язку з процесами старіння суспільств, необхідністю скорочення робочого часу, зменшення пенсійного довіголліття, збільшення часу на здобуття кваліфікації тощо, а також із диференціацією суспільних цінностей, уподобань, смаків і інтересів споживачів. Виникнуть обґрунтовані вимоги працівників щодо створення їм можливостей для розширення знань, забезпечення участі в управлінні, отримання користі від розвитку організацій-працедавців, покращення якості трудового життя. Зростуть можливості вибору при прийнятті індивідуальних рішень у сфері вибору професії і роботи, посиляться очікування працівників, орієнтованих на швидкий кар'єрний ріст. Завдання полягає в максимальному використанні позитивних об'єктивних чинників, які будуть визначати організаційну побудову і відносини управління у вітчизняних виробничо-господарських організаціях вже у недалекому майбутньому, нейтралізації і усуненні можливого негативного впливу цих чинників на діяльність конкретних організацій.

16. Удосконалення управління вітчизняними підприємствами та організаціями в контексті врахування специфіки сучасного ринку повинне концентруватися на таких напрямках: розвиток у працівників, особливо у менеджерів, здатності до стратегічного бачення, цілеспрямоване формування умов і компетенцій для самостійного прийняття рішень, а також уміння використовувати інновації в умовах швидкозмінного середовища; розвиток маркетингу і стратегічного управління в глобальному розумінні з врахуванням виникнення регіональних систем і формування міжнародних ринків; використання виробничих і технологічних інновацій, ноу-хау, розвиток кооперації між партнерами для отримання конкурентної переваги на відповідних сегментах ринку; активне формування наступальної господарської і промислової політики, реструктуризація економічних і управлінських відносин; розвиток ринку продуктів і послуг у сфері управління, тобто купівля-продаж інформаційних пакетів, технологій побудови структур баз даних і банків інформації, систем штучного інтелекту, аналітичних і проектних послуг, організаційних структур і процедур управління, освітніх програм і знань.

17. З метою інтенсифікації процесу вивчення іноземних мов у вищих навчальних закладах рекомендується: збільшити навчальне аудиторне навантаження студентів для вивчення іноземної мови; передбачити можливість проходження студентами короткотермінового закордонного мовного практикуму; передбачити у робочих програмах виділення навчального часу для проведення занять з домашнього

читання студентами першого курсу; ввести курс «Основи академічного письма іноземною мовою» для студентів другого курсу; передбачити у навчальних планах викладання курсу «Теорія і практика перекладу» з метою навчання студентів правил усного і писемного перекладу з іноземної мови і навпаки. Навчання професійно орієнтованого мовлення студентів немовних ВНЗ повинно забезпечувати студентів уміннями ділової комунікації за допомогою жанрового підходу до читання фахових текстів і виконання відповідних вправ.

За результатами роботи конференції зроблено низку теоретичних та практичних висновків. Рекомендації конференції направлені у Міністерство економіки України, Головне управління економіки Тернопільської обласної держадміністрації, Управління економічного розвитку Тернопільської міської ради.

Матеріали підготували:

Анатолій Тибінь

к. е. н., доцент кафедри менеджменту,
декан факультету міжнародного бізнесу та менеджменту
(Тернопільський національний економічний університет)

Андрій Шевченко

к. е. н., доцент кафедри менеджменту, заступник декана
факультету міжнародного бізнесу та менеджменту
із заочної форми навчання
(Тернопільський національний економічний університет)

Наталія Лиса

к. філол. н., доцент, завідувач кафедри іноземних мов
для зовнішньоекономічної діяльності
(Тернопільський національний економічний університет)