

Спеціалісти в області психології менеджмента (Дж. Виткін, С. Картер, М. Хеннінг, А. Жарден) відзначають наступні причини, перешкоджають жінкам досягати успіхів в лідерстві:

- жінки в середньому значно пізніше чоловіків починають турбуватися про особисту кар'єру,
- являються яскраво вираженими носіями виконавчої психології і як такі втрачають ініціативність, незалежність, рішучість і самостійність;
- жінки менше схильні до ризику: сумніви і страх змушують їх перестраховуватися і відкладати не терпячі відстрочувати рішення;
- вони частіше вдаються до так званих «комбінованих стратегій» життєвого шляху, при яких роботі відводиться стільки ж суттєва роль, як і родині і т.п.

Незважаючи на те, що перераховані труднощі формують установку на визнання менших можливостей жінок як лідерів організацій порівняно з чоловіками, досвід розвитку жіночого підприємництва і реальна практика повсякденного життя демонструють, що жінки, взявши на себе «время лідерства», як правило, справляються з ним.

Загалом, окремого уваги заслуговує розгляд думки про вплив фізіологічних відмінностей на поведінку і інші особливості підприємницької діяльності чоловіків і жінок, а також протилежного їм висновку про те, що ми всі, в тому числі підприємці, в першу чергу люди. І можна передбачити, що відмінності в підприємницькій середовищі зумовлені головним чином індивідуальністю кожного людини, зайнятого бізнесом, а не його статтю належністю.

Література

- 1 Светлана Айвазова. Русские женщины в лабиринте равноправия. (Очерки политической теории и истории) / – М.: РИК Русанова, 1998. – 408 с.
- 2 Кравченко А.И. Тюрина И.О. Социология управления. /- М.: Академический проект, 2005.- 113с.
- 3 Можаяев В.Е. Проблемы женского равноправия / – М.: Профиздат, 1998. – №10. – с 27-35.

КЛАСИФІКАЦІЯ ОСНОВНИХ РИЗИКІВ КЛАСТЕРНОГО ПІДХОДУ ДО УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНОЮ ЕКОНОМІЧНОЮ СИСТЕМОЮ

Олейникова О.О.
Добровольський О.І.
Малетіна А.А.

Одеський національний політехнічний університет

Сучасна економічна наука на підставі аналізу господарської практики традиційно виділяє такі групи методів управління системами: економічні, адміністративні та соціально – психологічні. Але ж ефективне функціонування та сталий розвиток будь – якої економічної системи (підприємства, об'єднання підприємств, регіону) в умовах жорсткої конкурентної боротьби та нестабільного ринкового середовища вимагає впровадження принципово нових підходів та методів управлінської діяльності.

Інноваційні методи управління – це методи управління цілісною структурою економічної системи з використанням нововведень в основних функціях управління (організація, розвиток, мотивація), які дозволяють системам ефективно реалізовувати власну стратегію, підвищувати конкурентоспроможність, зберігати та розвивати стійкість. Інноваційні методи, як правило, ґрунтуються на взаємодії з багатьма процесами в технічній, економічній, соціальній, природній сфері, створюють переваги окремим підприємствам, регіонам і країнам [1].

До сучасних інноваційних методів управління економічними системами можна віднести наступні:

- методи оптимізації управління та прийняття рішень (кількісні методи в менеджменті);

- самоорганізація, чи самоврядування;
- автоматизовані методи управління;
- кластерний підхід, тощо.

Кластер, за визначенням М. Портера, являє собою групу географічно локалізованих взаємозалежних компаній, постачальників устаткування, комплектуючих, спеціалізованих послуг, інфраструктури, науково-дослідних інститутів, вищих навчальних закладів та інших організацій, взаємодоповнюючих один одного і підсилюючих конкурентні переваги окремих компаній і кластера в цілому [2].

Кластерний підхід до управління розвитком регіональної економічної системи характеризується тим, що основна увага приділяється зміцненню взаємозв'язків між економічними суб'єктами – учасниками кластеру, з метою спрощення доступу до новітніх технологій, розподілу ризиків у різних формах спільної економічної діяльності, у тому числі, сумісного виходу на зовнішні ринки, організації НДР, використання знань і основних фондів, прискорення процесів навчання за рахунок концентрації та контактів фахівців світового рівня, зниження трансакційних витрат в різних галузях за рахунок збільшення довіри між учасниками кластера [3]. Саме кластери в процесі їх функціонування та організаційно – економічної взаємодії відіграють важливу роль у сталому розвитку регіону.

Виключно на усіх стадіях життєвого циклу кластеру (стадії виникнення, розвитку, стадії зрілості і трансформації) процес його організаційної та фінансово-господарської діяльності неминуче супроводжується сукупністю різноманітних ризиків. Тому управління ризиками повинно здійснюватися, як на етапі формування стратегії кластера, так і в процесі її реалізації на всіх рівнях менеджменту і в усіх функціональних і проектних напрямках.

У сучасній економічній літературі поняття «ризик» зазвичай визначається як комбінація трьох взаємопов'язаних елементів:

- події, пов'язаної з діяльністю організацій і яка впливає на них;
- імовірності настання цієї події;
- наслідків події, що унеможливають досягнення запланованих цілей і в остаточному підсумку позначаються на доходах [4].

Особливість соціально-економічного аспекту ризику в процесі управління регіональною економікою пов'язана з тим, що ризик ототожнюється з можливими соціальними та економічними втратами, пов'язаними з реалізацією обраного господарського, організаційного та технічного напряму вирішення регіональних проблем; з непередбаченими обставинами, зумовленими навколишнім середовищем та з економічною нестабільністю.

Найбільш поширеними є наступні варіанти бізнес – діяльності, пов'язані із прийняттям управлінських рішень в умовах підвищеної невизначеності:

Перший варіант – відмова від ризику, тобто уникнення надмірно ризикової діяльності. Фактично це припускає стагнацію бізнесу, тому що в такому випадку проблематичним стає одержання прибутку, який складає основну мету підприємництва.

Другий варіант – це прийняття ризику. Ця стратегія свідомо допускає можливість настання несприятливих подій, але здійснюється, поки дія ризиків не приведе до непоправних наслідків. Ймовірним кінцевим результатом такої поведінки також може бути збиток.

Третій варіант – управління ризиком – «ризик – менеджмент», діяльність, спрямована на виявлення і оцінку ризику, а також розробку і впровадження заходів для мінімізації потенційних втрат, пов'язаних з ризиком. Отже, ризик-менеджмент, як процес управління, це розробка комплексу стратегічних і тактичних рішень спрямованих на: аналіз ринкового середовища, визначення імовірності настання ризикової події, ідентифікацію (виявлення ступеня і величини) ризику, вибір стратегії управління ризиком та реалізацію цілеспрямованого впливу на ризик з метою одержання і збільшення доходу (прибутку) у невизначеній господарській ситуації.

Всі значущі ризики, які можуть негативно вплинути на досягнення поставлених цілей кластерного об'єднання підприємств, підлягають ідентифікації, аналізу та оцінці в процесі ризик – менеджменту.

Основні можливі ризики, які супроводжують створення, функціонування та розвиток кластерної форми організації підприємств можна класифікувати наступним чином (таблиця 1).

Основні ризики кластерної форми організації підприємств та їх наслідки

№	Можливі ризики	Наслідки ризику
<i>Правові ризики</i>		
1	Нестабільність законодавства: - зміна податкового законодавства; - зміна митного законодавства; - зміна вимог про ліцензування, тощо	Даний ризик може привести до росту собівартості і цін на внутрішньому ринку
<i>Фінансово – економічні ризики</i>		
2	Ризик реалізації	Частина продукції може виявитися незаявленою ринком, що призведе до зменшення прибутків
3	Конкурентний ризик	Втрата частини ринку
4	Ризик виробничої діяльності	Часткова зупинка відповідних об'єктів виробництва і скорочення обсягів випуску продукції
5	Ціновий ризик	Вимушене коливання цін і можливі втрати прибутків на відсоток зниження цін
6	Інфляційний ризик	Збільшення собівартості на відсоток росту цін
7	Валютний ризик	
8	Процентний ризик	
9	Ризик ліквідності	Штрафи, пені, погіршення ділової репутації, тощо
10	Ризик неплатоспроможності споживачів	Негативний вплив на поточні фінансові результати підприємств кластеру
<i>Організаційні ризики</i>		
11	Низька якість менеджменту	Імовірність цього ризику досить мала через достатній рівень компетентності керівництва кластерної форми організації підприємств

Прийняття оптимальних управлінських рішень у процесі розробки та реалізації кластерного підходу до регіонального розвитку може здійснюватися лише на основі чіткого організаційно-економічного механізму управління ризиками, спрямованого на підвищення ефективності господарювання і національної та регіональної конкурентоспроможності, стимулювання активного розвитку регіонального потенціалу за рахунок стратегічного управління внутрішніми виробничо-економічними процесами.

Література

- 1 Куриленко, А.А. Методи управління [Електронний ресурс] / А.А. Куриленко. – Режим доступу: <http://www.ibl.ru/konf/031209/24.html>
- 2 Портер М. «Конкуренция» – М.: Вільямс, 2010 – с.235-238
- 3 Комарова, О.М. Економічні проблеми регіонів та галузевих комплексів [Електронний ресурс] / О.М.Комарова. – Режим доступу: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3150>
- 4 Вовчак Ольга Дмитрівна. Страхова справа: підручник / О.Д. Вовчак. – К.: Знання, 2011. – 391 с.