

Сигида Л. А.

Сумской государственной университет

Сигида Н. А.

Сумской национальный аграрный университет

ОСОБЕННОСТИ ВЫБОРА МАРКЕТИНГОВЫХ КАНАЛОВ ДЛЯ ИННОВАЦИОННО АКТИВНЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

Резюме

Рассмотрены подходы ученых к классификации инноваций по критерию «степень новизны». Определена зависимость между видом маркетингового канала и уровнем новизны продукции, которая может через него распределяться. Приведены характеристики особенностей деятельности инновационно активных предприятий. Установлена зависимость между типом стратегического поведения предприятия-инноватора, уровнем новизны продукции, производимой ими, и видом маркетингового канала.

Ключевые слова: маркетинговый канал, предприятие-инноватор, новизна, стратегическое поведение, инновационная активность.

Syhyda L. O.

Sumy State University

Syhyda N. O.

Sumy National Agrarian University

FEATURES OF MARKETING CHANNELS' CHOICE FOR INNOVATIVE ENTERPRISES

Summary

The approaches of scientists to classification of innovations according to the criteria «degree of novelty» are considered. The relationship between a marketing channel and the level of products novelty is defined. The characteristics of different types of innovative enterprises are given. The relationship between the type of innovative enterprises' strategic behaviour, level of their products novelty, and type of marketing channel that should be used by such enterprises for products distribution is approved.

Keywords: marketing channel, innovative enterprise, innovation, strategic behaviour, innovative activity.

УДК 65.012.2

Славина Н. А.

Подільський державний аграрно-технічний університет

ФОРМУВАННЯ ПОВЕДІНКИ МЕНЕДЖЕРА В КОНФЛІКТНИХ СИТУАЦІЯХ

Теоретично обґрунтовано методи і стилі поведінки менеджера в конфліктних ситуаціях та рекомендації з безконфліктного спілкування. Виявлено, що передумовами ретельності у виконанні перших стадій усунення конфліктних ситуацій на підприємстві можуть бути організація діяльності підлеглих, планування діяльності в цілому, прийняття рішень на засадах критичності розуму менеджера та актуалізації його професійних знань.

Ключові слова: ситуаційний підхід, невизначеність ситуацій, управління конфліктами, діагностика, ефективність.

Постановка проблеми. Там, де є людина, завжди є конфлікт, тому що вони постійні супутники життя та суспільного розвитку. Конфлікт – це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, поглядів опонентів чи суб'єктів взаємодії [1, с. 455]. Розвиток ринкових відносин, закріплення законності та дисципліни нерозривно пов'язані з підвищенням якості та ефективності роботи керівників підприємств в галузі попередження і усунення конфліктних ситуацій. Тому рівень ефективності роботи організації залежить від рівня конфліктності в ній, адже будь-які взаємовідносини передбачають певні норми поведінки, в яких передбачаються обов'язки, мотивація до кращого виконання завдань та відповідальність за їхні результати, форми контролю за діяльністю системи та готовність об'єктів та суб'єктів управління виконувати ці норми.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Висвітленню проблем ситуаційної теорії відве-

дено важливе місце, що підтверджено наявністю наукових робіт вітчизняних учених Є. Панченка, Ф. Хміля, Й. Лесіва, В. Крутько, Л. Лігоненко, В. Герасимчука, А. Шегди, В. Беседіна та інших.

Провідними вітчизняними та зарубіжними вченими розкрито широкий спектр теоретичних питань, проте за сучасних умов розвитку економіки окремі напрями цієї діяльності залишаються недостатньо дослідженими.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. У процесі цієї роботи подаються методи та стилі поведінки менеджера в конфліктній ситуації та рекомендації по безконфліктному спілкуванню.

Мета статті. Головною метою статті є теоретичне обґрунтування та розробка рекомендацій щодо вирішення конфліктних ситуацій на підприємстві.

Виклад основного матеріалу. Кожне підприємство у своїй діяльності постійно стикається з цілою

низкою проблем як внутрішнього, так і зовнішнього характеру. Соціологічне дослідження, проведене нами на аграрних підприємствах Хмельницької області, дозволило виявити такі причини міжособистісних конфліктів:

- новий стиль і методи керівництва менеджерів нової формації відмінні від тих, що застосовувалися минулими керівниками. Це викликає опозицію з боку певної частини працівників;

- віковий ценз керівників різного рівня управління, що є причиною небажання чи нерозуміння один одного при вирішенні ділових питань. Це є причиною особистої неприязні (ворожості) і ускладнень у взаєминах;

- протиставлення керівника колективу, його невміння та небажання зблизитися з неформальними лідерами;

- відсутність чіткості і конкретності в розподілі сфер діяльності, прав, обов'язків, відповідальності працівників та рівня оплати праці.

Управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях різко підвищує вимоги до інтелектуальної, особливо до емоційно-вольової сфери особистості керівника. Робота у складних, відповідальних та неочікуваних ситуаціях вимагає наявності у керівника високого самовладання, вміння не піддаватися діям різноманітних об'єктивних та суб'єктивних факторів, вміння в короткий термін відшукати шляхи їх усунення або зниження їх впливу, своєчасно прийняти рішення та впевнено, без коливань, адекватно реалізувати його за допомогою певної системи і, зрештою, кваліфіковано проконтролювати ефективність прийнятих заходів [2, с. 165-168].

У цій ситуації на перший план виступають професійні навички, які виражаються у здатності керівника успішно досягати у змінних умовах свідомо поставленої нової для нього мети управлінської діяльності, шляхом творчого застосування узагальнених способів та методів виконання робіт.

Пропонуємо такі рекомендації щодо усунення конфліктних ситуацій в організації:

1. Визнати існування конфлікту, тобто визнати наявність протилежних цілей, методів у опонентів, визначити самих цих учасників. Практично ці питання не завжди легко вирішити, буває достатньо складно зізнатися і заявити вголос, що ти перебуваєш стані конфлікту з особою з будь-якого питання. Іноді конфлікт існує досить довго, люди страждають, а відкритого визнання немає, кожен обирає свою форму поведінки і впливу на іншого, але спільного обговорення та виходу з конфліктної ситуації не відбувається.

2. Визначити можливість переговорів. Після визнання наявності конфлікту та неможливості його вирішення, відразу доцільно домовитися про можливість проведення переговорів і уточнити, яких саме переговорів: з посередником чи без нього і хто може бути посередником, який би однаково влаштував обидві сторони.

3. Узгодити процедуру переговорів. Визначити, де, коли і як почнуться переговори, тобто обговорити строки, місце, процедуру ведення переговорів, час початку спільної діяльності.

4. Виявити коло питань, які становлять предмет конфлікту. Основна проблема полягає у тому, щоб визначити у спільно використовуваних термінах, що є предметом конфлікту, а що – ні. Уже на цьому етапі опрацьовуються спільні підходи до проблеми, виявляються позиції сторін, визначаються точки найбільшої розбіжності і точки можливого зближення позицій.

5. Розробити варіанти рішень. Сторони при спільній роботі пропонують декілька варіантів рішень із розрахунком витрат по кожному з них, з урахуванням можливих наслідків.

6. Прийняти узгоджене рішення. Після розгляду низки можливих варіантів, при взаємному обговоренні та за умови, що сторони досягають згоди, доцільно це спільне рішення представити у письмовому вигляді: резолюції, договорі про співробітництво тощо. В особливо важливих або відповідальних випадках письмові документи складаються після кожного етапу переговорів.

7. Реалізувати прийняте рішення на практиці. Якщо процес спільних дій закінчується лише прийняттям опрацьованого та узгодженого рішення, а далі нічого не відбувається і не змінюється, то такий стан може стати детонатором інших, більш сильних та тривалих конфліктів. Причини, які викликали перший конфлікт, не зникли, а лише посилюються невиконаними обіцянками. Здійснювати заходи з усунення такого конфлікту може бути досить складно.

Існує декілька способів і методів визначення причин конфліктної поведінки. Як приклад можна навести метод картографії конфлікту. Суть цього методу полягає у картографічному відображенні складових частин конфлікту, в послідовному аналізі поведінки учасників конфліктної взаємодії, у формулюванні основної проблеми, потреб та побоювань учасників, способів усунення причин, які призвели до конфлікту [3].

На першому етапі проблема описується у загальних рисах. Якщо, наприклад, мова йде про неузгодженість у роботі, про те, що хтось не працює разом з усіма, то проблему можна відобразити як «розподіл навантаження». Якщо конфлікт виник з причини відсутності довіри між особистістю та групою, то проблему можна виразити як «спілкування». Не варто визначати проблему у формі подвійного вибору протилежностей «так чи ні», доцільно залишити можливість відшукування нових та оригінальних рішень.

На другому етапі виявляються головні учасники конфлікту. У список можна включити окремих осіб або цілі команди, відділи, групи, організації. Допускається також змішування групових та особистих категорій.

Третій етап передбачає перелік основних потреб та побоювань, пов'язаних з цією проблемою, всіх основних учасників конфліктної взаємодії. Необхідно виявити мотиви поведінки, які стоять за позиціями учасників у даному питанні. Вчинки людей та їхні установки визначаються їх бажаннями, потребами, мотивами, які необхідно встановити.

Своєчасне попередження конфліктних ситуацій допоможе уникнути різноманітних конфліктів, як горизонтальних, так і вертикальних. У будь-якому разі у вирішенні конфлікту, що все ж таки виникають на підприємстві, повинен брати участь його керівник як найбільш впливова особа у поточній діяльності підприємства. Для цього він повинен мати відповідні знання з психології та конфліктології, менеджменту персоналу.

Для вирішення зовнішніх конфліктів особливе значення має юридична підготовка керівника та його дипломатичні здібності, знання основ комерційного, податкового, фінансового, цивільного, трудового законодавства.

Маючи відповідні знання, керівник у вирішенні конфліктних ситуацій, що виникають на підприємстві, може застосувати на початкових

стадіях розвитку конфлікту різні методи управління конфліктами: внутрішньо-особові методи, які полягають в умінні вірно організувати свою власну поведінку, висловити свою точку зору, не викликаючи відповідної реакції з боку іншої особи або сторони; структурні методи, тобто методи впливу, переважно, на організаційні конфлікти, які виникають з причини невірної розподілу повноважень, організації праці, прийнятої системи стимулювання. Даний метод передбачає розробку або уточнення загально-організаційних цілей з тим, щоб зусилля усіх співробітників були об'єднані і направлені на їх досягнення; система винагород. Стимулювання може бути використане як метод управління конфліктною ситуацією, при вірному впливі на поведінку людей можна уникнути конфліктів. При створенні конфліктної ситуації або початку розгортання самого конфлікту його учасниками необхідно обрати форму, стиль своєї подальшої поведінки з тим, щоб це найменшою мірою відобразилося на їхніх інтересах.

Методика розробки та прийняття управлінських рішень з усунення конфліктних ситуацій на підприємстві залежить від його організаційної структури. Крім того, управлінське рішення щодо того чи іншого конфлікту залежить від його типу, рангу сторін у конфлікті та масштабу цього конфлікту. Якщо керівник підприємства або його підрозділу безпосередньо не є учасником конфлікту, то він щонайменше є зацікавленою стороною (зацікавленість у нормальній роботі підприємства) і може брати участь як посередник у вирішенні проблем усередині підприємства.

Але найбільш складними є конфліктні ситуації, які виникають між підприємством та іншими організаціями та особами (клієнтами). При цьому вплив керівництва на перебіг подій є певною мірою обмеженим. Коли конфлікт виходить за межі даного підприємства, як засоби, так і можливості керівника скорочуються.

У зв'язку з цим підхід до розробки та прийняття управлінських рішень з усунення конфліктів повинен бути досить серйозним. Для вирішення внутрішніх конфліктів і проблем підприємства необхідний, по можливості (при наявності певного часу), докладний аналіз ситуації, що склалася, визначення причин проблеми та учасників конфлікту.

Так, конфлікти, що виникають у підприємства з постачальниками товарів та сировини (строки, порядок, якість товарів), повинні вирішуватися керівником або спеціалістами відділу постачання, згідно наданих їм повноважень та покладеної на них відповідальності. Якщо прийняття того чи іншого рішення не входить до повноважень кон-

кретного працівника, такі конфлікти повинні вирішуватися вищим керівництвом, яке розробляє та затверджує відповідні управлінські рішення.

Рішення залежать від стадії розвитку конфлікту. Особливо важливим є вірна поведінка учасників конфлікту та третіх сторін на активних стадіях розвитку конфлікту. Як правило, на активних стадіях застосовуються два методи усунення конфліктної ситуації. Не враховуючи останнього і найменш прийнятного засобу вирішення конфлікту – відповідних агресивних дій, найбільш ефективним методом на активних стадіях, на нашу думку, є переговори.

На тих же згаданих підприємствах нами було проведено дослідження стилів поведінки менеджерів в конфліктних ситуаціях за методикою Дж. Скотт [5, с. 147]. Результати опитування керівників записувалися у таблиці, де в кожній графі вони проставляли оцінку стилям вирішення конфлікту: від «1» (найвища) до «5» (найнижча), залежно від того, наскільки цей стиль використовується ними в більшості конфліктних ситуацій. Узагальнюючі результати дослідження наведено у таблиці 1.

Результати таблиці показують, що найчастіше менеджери віддають перевагу компромісу та співробітництву; схильні, також, до ухилення від участі в конфлікті і прагнуть уникнути конфронтації. Але всі вони комфортно почувають себе при співробітництві у вирішенні проблеми, пристосуванні і більш-менш – при компромісі.

Головною метою такого дослідження було допомогти менеджерам усвідомити, що існує кілька підходів до вирішення конфлікту, кожен із яких може бути корисним тільки для кожного менеджера в конфліктній ситуації.

Попередити конфлікти можна, знаючи основні групи причин та проводячи профілактичну роботу на різних рівнях. Первинна профілактика конфлікту пов'язана з психологічною просвітою, популяризацією психологічних знань. Співробітники повинні отримати уяву про сутність конфлікту, причини, які його породжують, а також про наслідки; знати, як розгортаються етапи конфлікту.

Найважливішим фактором, який обумовлює здоровий соціально-психологічний клімат, є рівень організації колективної діяльності. Він визначається всією системою соціальних відносин, удосконаленням існуючої практики керівництва та управління, підвищенням загальної культури в суспільстві та в діяльності керівника (передумова цивілізованого попередження та вирішення конфліктів усередині підприємства, підприємства з іншими організаціями та представниками державних органів).

Таблиця 1

Характеристика реакції менеджерів на конфліктні ситуації

№ п/п	Стиль вирішення конфлікту	Використовує найчастіше	Віддає перевагу	Використовує рідко	Почуває себе комфортно при використанні
1	Конфронтація (активно відстоює свою позицію)	3	4	5	5
2	Ухилення (намагається ухилитися від участі в конфлікті)	5	3	1	4
3	Пристосування (намагається виробити рішення, яке задовольняє обидві сторони)	4	5	2	2
4	Співробітництво (шукає шляхи спільного вирішення проблеми, задовольняючі обидві сторони)	2	2	3	1
5	Компроміс (шукає рішення, що ґрунтується на взаємних вчинках)	1	1	4	3

Процес управління конфліктами залежить від багатьох факторів, значна частина яких погано піддається управлінському впливу. Стереотипи, уявлення, заобов'язання можуть іноді звести нанівець зусилля тих, хто розробляє рішення. Залежно від виду конфлікту пошуком рішень можуть займатися різні служби: керівництво підприємства, служба управління персоналом, відділ психолога та соціолога, міліція, суди.

Ринкові відносини змінюють погляди на природу, роль, сутність і значення праці керівника. На перше місце висуваються самостійність, ініціатива, заповзятливість, творче мислення, готовність до розумного ризику. Виробнича діяльність повинна змінюватися таким чином, щоб вона могла задовольняти індивідуальні потреби, забезпечувати зацікавленість працівників у найвищих кінцевих результатах з одночасним регулюванням товарно-грошових відносин, широким використанням досягнень науково-технічного прогресу.

Вибір методів впливу на підлеглих складає основу ситуаційного менеджменту. Менеджер – це посадова особа, яка ефективним, у даних умовах, методом впливу спрямовує підлеглих на досягнення мети організації. Цей вплив досягається шляхом визначення норм поведінки підлеглих, задоволення їхніх потреб у міру можливостей і захистом їхніх інтересів перед керівниками верхнього рівня управління [4, с. 510].

Для вибору правильних методів впливу керівник отримує, перетворює, аналізує і використовує різні види інформації, завдяки яким він має можливість вибрати правильний спосіб впливу. Економічні, організаційні, адміністративні, моральні і багато інших факторів визначають міжособистісні відносини в трудовому колективі, що дозволяють впливати на нього цілеспрямовано.

Якість і ефективність управління підприємством залежать від відповідності професійного рівня персоналу, зайнятого в сфері управління, усього спектру вимог до його знань і кваліфікації, що необхідно для того, щоб у складних ситуаціях функціонування підприємства він був здатний здійснювати об'єктивну оцінку обставин, приймати правильні рішення і забезпечувати їх реалізацію. Необхідно зазначити, що необхідний професійний рівень персоналу управління різний для різних сфер діяльності, їхніх особливих умов і залежить від виду функції, що виконує працівник управління в загальній системі управління. Найбільш високі вимоги ставляться до перших осіб управління: директора, його заступників, економістів, менеджерів з різних напрямків управління. Незважаючи на різноманіття сфер господарської діяльності, пропонуємо перелік найбільших загальних вимог, яким повинна відповідати особа, що виконує ключові завдання управління:

- компетентність у питаннях технології даного виду виробництва чи сфери послуг;
- знання основ господарського механізму функціонування підприємства, усіх його елементів і взаємозв'язків між ними, розуміння динаміки впливу елементів цього механізму на кінцевий результат роботи підприємства;
- наявність знань і практичного досвіду з аналізу економічної ситуації на підприємствах даного виду виробництва і стану ринків споживання продукції, що випускається;
- володіння методами прогнозування напрямків розвитку даного виробництва і послуг, тенденції змін господарської кон'юнктури;
- здатність вчасно, без запізнення приймати необхідні рішення при істотній зміні економічної ситуації;
- уміння правильно перерозподіляти наявні матеріальні, фінансові, трудові ресурси по найбільш вигідних сферах їхнього застосування;
- правильний підбір і розміщення персоналу підприємства, визначення їх функціональних обов'язків відповідно до особливостей господарського функціонування чи підприємств сфери послуг, з урахуванням їх фактичних здібностей і можливостей;
- систематичний контроль виконуваної персоналом роботи, допомога і навчання найбільш ефективним методам роботи;
- систематичний аналіз і порівняння витрат підприємства з результатами його господарської діяльності;
- установлення постійних зв'язків із споживачами продукції, уживання заходів по забезпеченню відповідності якості виробленої продукції вимогам і попиту споживачів.

До числа найбільш важливих вимог до персоналу в сучасних умовах мінливого ринкового середовища варто віднести: здатність до практичного застосування в роботі технології інформаційних систем, знання й уміння використовувати для підготовки і прийняття рішень оптимізаційні моделі і кількісні методи, за допомогою яких можна швидко знайти виниклі відхилення у господарській діяльності від нормального стану і запропонувати найбільш доцільні варіанти ліквідації збоїв у виробничій і збутовій діяльності.

Висновки і пропозиції. Із сказаного можна зробити висновок, управлінська діяльність в екстремальних ситуаціях різко підвищує вимоги до емоційно-вольової сфери особистості керівника. Загальні рекомендації з усунення конфліктних ситуацій можуть бути такими: визначення наявності протилежних цілей і методів у опонентів; визначення самих учасників конфлікту; виявлення можливості переговорів та узгодження їх процедури; виявлення кола питань, які становлять предмет конфлікту; розробка варіантів рішень; прийняття узгодженого рішення та реалізація його на практиці.

Список літератури:

1. Осовська Г.В. Менеджмент організацій : [навчальний посібник] / Г.В. Осовська, О.А. Осовський. – К. : Кондор, 2005. – 860 с.
2. Приймак В.М. Прийняття управлінських рішень : [навчальний посібник] / В.М. Приймак. – К. : Атіка, 2008. – 240 с.
3. Ковнак В.М. Теорія і практика прийняття управлінських рішень. – К. : МАУП, 2000. т. 3, 5, 15.
4. Шершньова З.С. Стратегічне управління : підручник. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : КНЕУ, 2004. – 699 с.
5. Фролова Г.І. Ситуаційний підхід в сучасній теорії та практиці менеджменту / Г.І. Фролова // Формування ринкових відносин в Україні : зб. наук. праць. – К. : НДЕІ, 2002. – Вип. 16. – С. 146-149.

Славина Н. А.

Подольский государственный аграрно-технический университет

ФОРМИРОВАНИЕ ПОВЕДЕНИЯ МЕНЕДЖЕРА В КОНФЛИКТНЫХ СИТУАЦИЯХ

Резюме

Теоретически обоснованы методы и стили поведения менеджера в конфликтной ситуации и рекомендации по бесконфликтному общению. Обнаружено, что предпосылками тщательности в исполнении первых стадий устранения конфликтных ситуаций на предприятии могут быть организация деятельности подчиненных, планирование деятельности в целом; принятие решений на принципах критичности ума менеджера и актуализации его профессиональных знаний.

Ключевые слова: ситуационный подход, неопределенность ситуаций, управления конфликтами, диагностика, эффективность.

Slavina N. A.

State Agrarian and Engineering University of Podillya

FORMATION OF MANAGER'S BEHAVIOR IN THE CONFLICT SITUATION

Summary

In theory grounded methods and styles of conduct of manager in a conflict situation and recommendation on the solved by mutual agreement intercourse. And also it is discovered that by pre-conditions of care in execution the first stages of removal of conflict situations on an enterprise there can be organization of activity of inferiors, planning of activity, on the whole; making decision on principles of criticism of mind of manager and actualization of him professional knowledges.

Keywords: situational approach, vagueness of situations, management conflicts, diagnostics, efficiency.

УДК 330.322

Сусіденко В. Т.

Ужгородський торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

Сусіденко О. В.

Вінницький торговельно-економічний інститут
Київського національного торговельно-економічного університету

ФОРМУВАННЯ Й АНАЛІЗ СТАНУ ФІНАНСОВОЇ БЕЗПЕКИ ТОРГОВЕЛЬНОГО ПІДПРИЄМСТВА

У статті розглянуто поняття системи фінансової безпеки підприємства, її структуру, встановлено вимоги до її оцінки. Проаналізовано існуючі моделі оцінки рівня фінансової безпеки підприємства. Враховуючи зазначене, для аналізу стану фінансової безпеки підприємства пропонується застосовувати інструментарій системного підходу.

Ключові слова: фінансова безпека, методи оцінки, складові фінансової безпеки, структура, аналіз.

Постановка проблеми. Достовірна оцінка фінансового стану є визначальною для формування правильних висновків та прийняття адекватних рішень. Завдання оцінки стану фінансової безпеки складне і вимагає значних зусиль для інтерпретування, що обумовлюється великою кількістю чинників та особливостей функціонування, які необхідно врахувати. До того ж таке завдання вимагає від менеджерів підприємства досконалого володіння чисельними прийомами та методичним інструментарієм, застосування кожного з елементів якого доцільне лише у специфічних випадках. Окрім того, питання обґрунтування системи оцінки фінансової безпеки суб'єкта господарювання стає особливо гострим за умов сучасних трансформаційних перетворень економіки [5, с. 57].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблемою оцінки рівня фінансової безпеки підприємства займаються такі науковці, як Т. Сухорукова, І.О. Бланк [3, с. 16-247], С.М. Ільшешенко, Ф.І. Євдокімов, І.О. Александров, І.В. Рябкіна, О.М. Марченко, К.С. Горячева та ін. Однак це

питання досі залишається дискусійним, що насамперед обумовлюється відсутністю єдиних критеріїв щодо оцінки фінансової безпеки, вибору системи показників (індикаторів), що її характеризують, а також методичних підходів до визначення її рівня.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. На основі викладеного можна сформулювати завдання дослідження, яке полягає в упевненості у захищеності фінансових інтересів торговельного підприємства на усіх рівнях фінансових відносин. Адже високий рівень фінансової захищеності підприємства гарантує не тільки стабільне та максимально ефективне функціонування, а також високий потенціал розвитку підприємства в майбутньому, певну гарантію торговельним підприємствам в постійній наявності фінансових ресурсів. Необхідність постійного дотримання фінансової безпеки зумовлюється об'єктивно наявним для кожного торговельного підприємства завданням забезпечення стабільності функціонування та досягнення головних цілей своєї діяльності.