

досягнення конкурентних переваг. Кожна стратегія має свої переваги та обмеження, і її вибір важливо обґрунтовувати на основі конкретних умов і можливостей підприємства.

Список використаних джерел

1. Крамарчук С. П. Методичні підходи до формування конкурентних переваг підприємства на засадах бечмакетингу. / Крамарчук С. П. // Менеджмент та підприємництво в Україні, - 2019. - С. 25
2. Агеєва І. М. Стратегія конкуренції як основа досягнення конкурентних переваг харчових підприємств / І. М. Агеєва, М. Д. Мілева // Економіка харчової промисловості. - 2009. - № 3. - С. 23-26
3. Костюк Г. В. Дослідження сучасних конкурентних стратегій / Г. В. Костюк, І. О. Дубровська. // Ефективна економіка. - 2015. - № 11. – С. 2
4. Іванова Ю.Б., Тищенко О.М. Теоретичні основи конкурентної стратегії підприємства / Іванова Ю.Б., Тищенко О.М. // Монографія. Х. ИНЖЭК. - 2006. – С. 384.

Нирян А. В., магістрант

Волчек Р. М. к.е.н., доцент

кафедри менеджменту організацій

Одеського національного економічного університету

КОНФЛІКТИ МІЖ УЧАСНИКАМИ КОРПОРАТИВНИХ ВІДНОСИН ТА МЕТОДИ ЇХ ВРЕГУЛЮВАННЯ

Зіткнувши між собою протилежні інтереси або змагаючись за подібні цілі, зазвичай виникає ситуація, відома як конфлікт інтересів. Незважаючи на широкий спектр визначень терміну "конфлікт", в більшості випадків ця концепція визначається як зіткнення протилежних метоцільових, поглядових, позиційних або інтересних аспектів між суб'єктами взаємодії. Це виражає гостре соціальне протиріччя, яке характеризується взаємодією суспільних сил і може призводити до ускладнень для всіх сторін конфлікту. Кожен конфлікт є зіткненням інтересів, при цьому ці інтереси повинні бути такими, що взаємно виключають один одного [1, с. 20].

Корпоративні конфлікти представляють собою конкретний тип конфлікту інтересів [2 с. 50–75]. У відмінну від загального поняття конфлікту, який може виникнути між будь-якими учасниками корпоративних відносин, включаючи як безпосередні, так і опосередковані конфлікти, а також внутрішньо-особистісні конфлікти, пов'язані з різними рольовими функціями однієї особи (наприклад, як акціонера, посадової особи АТ або члена наглядової ради організації-конкурента), корпоративні конфлікти є специфічним видом конфлікту. Вони виникають виключно між суб'єктами корпоративних відносин як носіями корпоративних інтересів, які можуть бути загально-корпоративними або індивідуально-корпоративними. Зазвичай

такі конфлікти характеризуються більш або менш активною поведінкою учасників конфлікту або одного з них.

Правові засоби щодо запобігання конфлікту інтересів в АТ (у т.ч. корпоративних конфліктів) різноманітні. Серед нині чинних правових засобів розв'язання таких конфліктів слід виділити:

1. Внутрішньо-корпоративні механізми: розгляд конфліктів на загальних зборах акціонерів, наглядовій раді, виконавчому органі та, у випадках, пов'язаних з фінансово-господарською діяльністю компанії, участь ревізійної комісії/ревізора та/або аудитора відповідно до закону та/або статуту акціонерного товариства.

2. Розв'язання конфліктів компетентними державними органами: випадки, коли корпоративний конфлікт стосується публічних інтересів (наприклад, порушення вимог розміщення додаткових акцій на ринку цінних паперів або набуття значного пакета акцій без дозволу Антимонопольного комітету чи Кабінету Міністрів України). Такі випадки вимагають оперативного втручання держави для запобігання чи зменшення негативних наслідків конфлікту.

3. Судові процедури: використовуються в разі неефективності або неможливості використання внутрішньо-корпоративних механізмів за ініціативою хоча б одного учасника конфлікту. Якщо порушуються інтереси держави, судові процедури можуть ініціювати уповноважені органи або прокурор. Судовий розгляд може мати місце в разі, коли спір може бути вирішений в суді.

Для ефективного функціонування корпорації необхідно, щоб керівництво глибоко розуміло сутність цілей зацікавлених сторін і намагалося максимально узгодити їхні інтереси. Це важке завдання, оскільки різні групи учасників корпоративних відносин можуть мати конфліктуючі цілі. Управління процесами вирішення цих конфліктів повинно бути одним з ключових напрямків корпоративної політики. Основні види конфліктів цілей включають:

1. Прибуток – витрати: намагання корпорації одержати максимальний прибуток нерозривно пов'язане із зменшенням витрат;

2. Короткострокові цілі - довгострокова стратегія: подібний конфлікт породжується конфліктуючими інтересами груп акціонерів (бажання прибутку) та менеджерів (прагнення до розширення), а фактично інтересами довгострокового розвитку і короткостроковими цілями.

3. Централізація – децентралізація: у минулому найбільш поширеними були жорсткі централізовані структури, де прийняття і виконання рішень було розірвано в часі, і не мало зворотного зв'язку. Люди були позбавлені можливості брати участь у прийнятті рішень, що зменшувало мобільність й адаптивність структур до вимог ринку. Децентралізація мала завдання втягти якомога більше працівників у розробку та реалізацію стратегії організації, чим підвищити її ефективність. Це, у свою чергу, призводило до послаблення контролю над результатами і погіршення

координації організації в цілому, отже, до одноосібних рішень і централізованої структури.

4. Зростання – стабільність: децентралізовані системи стимулюють розвиток і зростання компанії, централізація і посилення контролю зумовлюють зміцнення стабільності і обмеження зростання. Така ситуація призводить до конфлікту між розвитком і збереженням стабільності.

Список використаних джерел

1. Бандурка А. М. Конфліктологія. Харків., 1997. 352 с.
2. Вінник О. М. Публічні та приватні інтереси в господарських товариствах: проблеми правового забезпечення. Київ : Атіка, 2003. 251 с.

Орленко М. О., магістрант

Єсіна О. Г., ст. викладач

кафедри менеджменту організацій

Одеського національного економічного університету

РОЛЬ ШТУЧНОГО ІНТЕЛЕКТУ У ПІДВИЩЕНІ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ІНФОРМАЦІЙНИМИ ПОТОКАМИ

Штучний інтелект – це високий результат досягнень техногенної цивілізації, складна система взаємозв'язків та підґрунтя для створення інформаційних системних утворень. У найближчій перспективі активне застосування технологій штучного інтелекту, нанобіотехнологій може дозволити переформувати поведінку людини, змінити суспільні відносини та вплинути на екзистенційні характеристики особистості.

Штучний інтелект (ШІ) відіграє важливу роль у підвищенні ефективності управління інформаційними потоками в сучасному світі. Ця роль постійно зростає завдяки розвитку технологій та збільшенню обсягу доступної інформації [1].

Штучний інтелект може бути використаний для автоматизації рутинних процесів управління інформаційними потоками, таких як сортування, фільтрація та розподіл документів. Це дозволяє співробітникам віддати більше уваги стратегічним завданням та приймати швидкі та обґрунтовані рішення.

ШІ може аналізувати великі обсяги даних набагато швидше та точніше, ніж це може зробити людина. Цей аналіз допомагає виявляти тенденції, ризики та можливості, що дозволяє приймати кращі управлінські рішення та прогнозувати майбутню діяльність організації. Також штучний інтелект допомагає створювати персоналізовані пропозиції та рекомендації для користувачів на основі їхніх попередніх дій та вподобань. Це підвищує якість обслуговування та сприяє збільшенню лояльності клієнтів до компанії.

За допомогою штучного інтелекту управлінням легше та швидше вдається прогнозувати попит на продукти та послуги, а також визначати оптимальні обсяги запасів та ресурсів для задоволення цього попиту.