Управлінська підсистема

	Ц1	Ц2	Ц3	Ц4	Ц5
М1	$З_{1,1}$	$З_{1,2}$			
М2		$З_{2,2}$	$З_{2,3}$		
М3		$З_{3,2}$	$З_{3,3}$	$З_{3,4}$	$З_{3,5}$
М4					$З_{4,5}$
М5		$З_{5,2}$			
М6					
М7	$З_{7,1}$	$З_{7,2}$			
М8	$З_{8,1}$	$З_{8,2}$			

Виробнича підсистема

	Ц6	Ц7	Ц8	Ц9	Ц10	Ц11	Ц12	Ц13
М1		$З_{1,7}$				$З_{1,11}$	$З_{1,12}$	
М2	$З_{2,6}$	$З_{2,7}$						
М3								
М4	$З_{4,6}$					$З_{4,11}$		
М5								
М6						$З_{6,11}$		
М7								
М8								

Маркетингова підсистема

	Ц14	Ц15	Ц16	Ц17	Ц18	Ц19	Ц20	Ц21
М1	$З_{1,14}$							
М2								
М3								
М4	$З_{4,14}$							
М5								
М6	$З_{6,14}$							
М7								
М8								

Фінансова підсистема

	Ц22	Ц23	Ц24	Ц25	Ц26	Ц27
М1	$З_{1,22}$					
М2		$З_{2,23}$				
М3						
М4		$З_{4,23}$				
М5		$З_{5,23}$				
М6						
М7		$З_{7,23}$				
М8				$З_{8,25}$		

Інноваційна підсистема

	Ц28	Ц29	Ц30	Ц31
М1				
М2				
М3	$З_{3,28}$	$З_{3,29}$	$З_{3,30}$	$З_{3,31}$
М4				
М5				
М6	$З_{6,28}$			
М7				
М8		$З_{8,29}$		

Інформаційна підсистема

	Ц32	Ц33	Ц34
М1	$З_{1,32}$		
М2	$З_{2,32}$		
М3	$З_{3,32}$		
М4			
М5	$З_{5,32}$		
М6			
М7			
М8	$З_{8,32}$		$З_{8,34}$

Соціально-культурна підсистема

	Ц35	Ц36	Ц37	Ц38	Ц39
М1	$З_{1,35}$				
М2					
М3	$З_{3,35}$	$З_{3,36}$	$З_{3,37}$	$З_{3,38}$	$З_{3,39}$
М4		$З_{4,36}$	$З_{4,37}$	$З_{4,38}$	$З_{4,39}$
М5	$З_{5,35}$	$З_{5,36}$			
М6					
М7					
М8	$З_{8,35}$	$З_{8,36}$	$З_{8,37}$	$З_{8,38}$	$З_{8,39}$

Рис. 3. **Матриця заходів організаційного механізму управління трудовим потенціалом підприємства**

Якщо в матриці зазначений захід Зij, то це означає, що досягнення i-ої мети управління трудовим потенціалом буде можливо, якщо підключити відповідний блок функціональних підсистем, що вирішує j-ту задачу.

Таким чином, організаційний механізм управління трудовим потенціалом підприємства, поданий у вигляді системи, забезпечує координацію діяльності семи функціональних підсистем. Кожній функціональній підсистемі відповідає визначена група цілей і завдань, що деталізовані до конкретних заходів, згрупованих у матриці. Завдяки цьому управління розвитком трудового потенціалу підприємства здійснюється через вже існуючі функціональні підсистеми. Оскільки цілі управління розвитком трудового потенціалу реалізуються усередині підприємства, вони взаємопов'язані з процесами, що відбуваються, і будуть знаходитися з ними у взаєморозвитку. Тим самим не обмежується ні самостійність функціональних підсистем, ні можливість кооперації різних служб підприємства, а це, у свою чергу, забезпечує гнучкість, динамічність, безперервний розвиток підприємства, узгодженість формальних і неформальних відносин.

Література: 1. Кульман А. Экономические механизмы: Пер. с франц. – М.: Прогресс, 1993. – 192 с. 2. Хозяйственный механизм управления экономикой СССР: Учеб. пособие для экон. спец. вузов / Под ред. П. Г. Бунича. – М.: Экономика, 1991. – 318 с. 3. Хозяйственный механизм предприятия в новых экономических условиях / З. А. Арабянц, Л. В. Берг, В. Г. Удодов. – Краснодар: Кн. изд-во, 1991. – 304 с. 4. Хозяйственный механизм предприятия: концепция, методы, практика / Э. С. Минаев, А. Р. Вииес, Л. Р. Забродина.; [Под ред. Э. С. Минаева, А. Р. Вииес. – М.: Изд. МАИ, 1991.– 208 с. 5. Вагина Е. Ю. Хозяйственный механизм: проблемы прошлого и настоящего / Е. Ю. Вагина, М. Г. Подкидченко. – М.: Зниние, 1990. – 64 с. 6. Пономаренко В. С. Механизм управления предприятием: стратегический аспект. / В. С. Пономаренко, Е. Н. Ястремская, В. М. Лужковский. – Харьков: Изд. ХГЭУ, 2002. – 252 с. 7. Дороніна М. С. Управління економічними та соціальними процесами підприємства. Монографія. – Харків: Вид. ХДЕУ, 2002. – 432 с.8. Путятін Ю. О. Фінансові механізми стратегічного управління розвитком підприємства. Монографія / Ю. О. Путятін, О. І. Пушкар, О. М. Тридід. – Харків: Основа, 1999. – 488 с.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007 р.

УДК 331

Вацьковськи К. С.
Гордієнко Л. Ю.

ПРОБЛЕМИ КОНФЛІКТІВ У ПРОЦЕСІ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ

It does define the attributes of the resistance to organizational transformation changes which are characterized by the conflict. The reasons of conflicts during organizational transformations and methods of their decision are considered.

Сьогодні підприємства функціонують в умовах оточуючого їх середовища, яке все більше ускладнюється, стає все більш динамічним і тому все менш передбаченим. Ці обставини викликають необхідність здійснювати зміни на самому підприємстві як в цілому, так і в окремих його сферах і підрозділах. Ці зміни можуть мати як еволюційний, так і революційний характер.

Вчені, що займаються проблемою управління змінами на підприємстві, а саме: І. Ансофф, О. С. Віханський, Б. Гроуард, Ф. Местон, Р. Л. Дафт, Л. Кларк, М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоурі, К. Перехуда, З. Є. Шершньова, С. В. Оборська та інші звертають увагу на такий феномен, як опір людей цим змінам, який може призвести до крайнього загострення суперечностей або конфлікту.

Метою статті є визначення тих ознак опору організаційним змінам трансформаційного характеру, які носять характер конфлікту.

Організаційні трансформації − це зміни, в процесі яких змінюється не тільки стан та форма організації, але й характер дій та операцій, що здійснюються в організації, тобто здійснюється процес перетворень [1, с. 15]. Ці зміни носять революційний характер, тобто ведуть до корінних системних перетворень, у процесі яких можуть виникнути конфлікти, які психологи характеризують як зіткнення осіб, їхніх ідей, інтересів, потреб, оцінок, рівня прагнень, досягнень тощо.

© Вацьковськи К. С., Гордієнко Л. Ю., 2007

У загальному вигляді під конфліктом при управлінні організаціями та процесами і явищами, які їм притаманні, можна розуміти складне багаторівневе явище, в основі якого лежить суперечність. Психологи в визначеннях конфлікту [2, с. 236] також вказують і на те, що суперечності, які в лежать в основі цього явища, між втягнутими в них їх суб'єктами важко піддаються розв'язанню й пов'язані з гострими емоційними переживаннями.

Отже, конфлікти в процесі організаційних трансформацій можна визначити як емоційний опір, коли одна із сторін намагається перешкодити цілям або прагненням іншої.

Сучасна наука управління змінами дотримується тієї точки зору, що опір новим ініціативам є явищем цілком нормальним. На думку Л. Кларк [3, с. 138], опір постає з таких причин, як: страх перед незнаним, відсутність інформації, загроза статусу, загроза перерозподілу функцій, страх поразки, небажання розлучення з минулим, загроза страти устрою влади, небажання розлучатися з традиційними звичаями, втрата опануванням над власною часткою, втрата зв'язків у колективі, великим неспокоєм, стрес тощо.

У джерелі [4, с. 107 – 110] наведені фактори, що викликають опір організаційним змінам, в тому числі організаційним трансформаціям, які були виявлені на підставі дослідження за допомогою анкетування на українських підприємствах. Аналіз результатів анкетування виявив, що найбільший опір припадає на зміни організаційної структури, перерозподіл функцій і відповідальності, зміну методів роботи і методів оцінки діяльності, а також зміни в системі матеріального винагородження.

Щоб організаційні трансформації привели до тих цілей, які були покладені в основу їх проведення, необхідно навчитися управляти опором, в тому числі емоційним. У літературі з менеджменту [5, с. 523] конфлікт розглядається як процес, однією зі стадій якого є управління ним. Якщо використати такий погляд на конфлікт, то процес управління конфліктом, який може виникнути під час організаційних трансформацій, можна відобразити за допомогою схем, що наведена на рисунку.

Для змістовного наповнення кожного етапу процесу управління конфліктом, який може виникнути під час організаційних трансформацій, вважаємо за доцільне скористатися рекомендаціями, що наведені в табл.1.

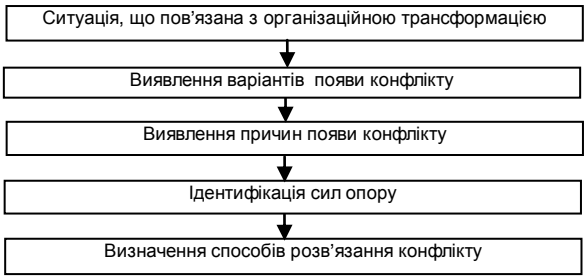

Рис. **Схема процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій**

Таблиця 1

Зміст етапів процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій [6, с. 117 – 120]

Визначення ситуації	Опис ситуації	Причини	Способи розв'язання
1	2	3	4
Працівники "в відступі"	Працівники блокують нові помисли і концепції. Проект не розвивається. Працівники і керівник проекту практично не розмовляють. Успіх проекту вважається для людей чимось байдужим	Проблеми особисті, відсутність впевненості в собі окремих осіб. Відсутність ідентифікації колективу з проектом та його цілями. Занадто мало інформації про результати. Погана комунікація, помисли і думки працівників придушуються. Блокування ініціативи працівників. Різниця думок або роздратування в колективі ретельно ховаються, працівники замикаються в собі	Допомогти працівникам в знаходженні віри в себе. Використати визначений баланс реалізації проекту, щоб ініціювати спільне узгодження цілей, збільшити залучення працівників за допомогою збільшення самостійності й свободи дії. Проінформувати на нараді про результатах і одночасно про завдання до виконання, а також прокоментувати результати окремих працівників. Створити форум, на якому кожен працівник міг би висловитися та отримати контакт з колективом. Виявити стиль керування, з'ясувати, чи дає він колективу достатньо свободи й можливості розвитку Провести зустріч на тему атмосфери праці
Хаос в колективі	Спори на порядку денному. Проблеми розв'язуються спонтанно. Частіше має голос найгаласливіший. Кожен день приносить ситуацію, яка викликає хвилювання в роботі і структурі колективу	Відсутність досвіду колективної праці. Відсутність оптимальної структури, встановлених процедур розв'язання проблем та обміну інформацією. Перевантаження, працівники не дозріли до завдання або прийняли невідповідні ролі. Поганий обмін інформацією. Відсутність психологічних умінь, працівники не реєструють потреб та емоцій своїх колег, легко впадають в скривджений тон або миттєво провокують інших своєю поведінкою	Зініціювати місця праці на тему співпраці або навчити членів колективу акцептуванню різних характерів та особовостей, а також спільно опрацювати регули поведінки. Розробити стандарти праці в колективі або спільно установити процедури, асистувати працівникам при виконанні завдань. Скерувати працівників на відповідні навчання і установити розподіл ролей в колективі, більш докладно описати завдання, найкраще в письмовій формі. Розпитувати працівників про результати і труднощі. Сформулювати засади коментування, навчити працівників розпізнавати різні типи особистості
"Війна"	Люди швидше змагаються ніж співпрацюють. Окремі працівники вчиняють жорстокі дії аби лише досягти особистого успіху. Панує дух критики і атмосфера нездорової співпраці	Винятково амбітні працівники концентруються на своїх кар'єрах. Авторитарний стиль керування, помилки, а також інтровертизм трактуються керівництвом колективу як слабкості і відкрито критикуються перед колективом, гострий тон зауважень веде до того, що працівники відчувають надмірний тиск. Занадто вільний стиль керування, керівник колективу тягне з рішеннями і не реагує на конфлікти, деякі члени колективу бачать в цьому шанс, щоб вийти на перший план, не всі працівники це акцептують. Відсутня ідентифікація з проектом, формулювання працівниками власних цілей, які не збігаються з цілями колективу	Показувати реальне становище і можливості розвитку, підкреслювати вартість уміння праці в колективі, без якого неможливий прогрес, запропонувати працівникам мотиваційні цілі, які будуть пов'язані з особистими досягненнями. Розмовляти про визначення цілей. Змінити стиль керівництва, концентруючись на помилках, а не на винуватих, створюючи можливість виправлення помилок. Змінити стиль керівництва – показувати рішучість і нагадувати членам колективу, де є межа їх компетентності. Створити простір для ініціативи й участі окремих працівників, щоб вони визнали проект своїм, пояснювати рішення керівництва проекту, організації і спільно відпрацьовувати вирішення проблем та завдань. Якщо працівник вміє приймати рішення, необхідно це ураховувати

Закінчення табл. 1

1	2	3	4
"Переслідування"	Окремі працівники є ізольовані, принижені і атаковані своїм оточенням. Злість однієї особи проти другої приймається колективом, починається спільний терор. Все більші прояви агресії і навіть порушення права. Жертва змушена вдаватися до принижуючих дій. Жертва є вилученою з професійного життя	"Переслідування" починається найчастіше з малих конфліктів, зазвичай – інтерперсональних – це може бути розчарування або незакінчений спір, страх перед позбавленням місця праці тощо. Жертва "переслідування" не завжди бере участь в первісному конфлікті	Придушувати конфлікти на ранній стадії. Встановити регули взаємної поведінки. У випадку інтенсивних атак затребувати пояснень від збурювача "переслідування". Якщо конфлікт наростає, необхідно підключити спеціалістів, в тому числі з відділу персоналу. Придивитися критично до стилю керування менеджера колективу – можливо він не здатен реагувати на конфлікти або сам несвідомо був вплутаний в "переслідування". Письмово узгодити регули поведінки, сфери компетенції та співпраці
Низька продуктивність	Конфлікти не завжди набувають форми відкритого спору – їхньою ознакою може бути спадна продуктивність Недостатнє раннє втручання призводить до неповного розв'язання проблем. Працівники занадто рано задовольняються результатом, крім затрат праці, генерують помилки	Працівники занадто перевантажені, занадто рано залишилися один на один зі своїми завданнями. Комунікація в колективі не функціонує на відповідному рівні, завдання погано розуміються, а взаємні залежності незрозумілі. Погана організація праці, працівники мають погано заплановану працю, а їх компетенція і сфери співробітництва погано визначені. В плані проекту є нечіткості	Забезпечити колектив детальними інструкціями і методами. Запровадити додаткове навчання, підвищення кваліфікації може відбуватися в колективі на засаді взаємодопомоги. Закріпити завдання, цілі і сфери взаємодії письмово. Впровадити постійний спосіб інформування працівників про ситуації проекту й колективу, працівники повинні рапортувати про хід своєї праці і клопотати про додаткову інформацію або допомогу. Інтегрувати колектив також іншими методами. Визначити проблеми організаційні на підставі анкети, упровадженої серед членів колективу, і виправити організацію проекту

У процесі управління конфліктами можна використовувати різні стилі їх розв'язання, основні з яких наведені в табл. 2.

Таблиця 2

Традиційні стилі розв'язання конфліктів [7, с. 197]

Стиль розв'язання конфліктів	Характеристика стилю розв'язання конфліктів	Ситуації застосування стилю розв'язання конфліктів
Конкуренція	Створення стилю типу: виграний – програний; використання суперництва усередині організації; використання ігор у владі (просунення) для досягнення власний цілей; примус до слухняності	У критичній ситуації: рішення має бути швидко прийняте; у випадках "непопулярних рішень", наприклад, зменшення коштів, встановлення жорсткої дисципліни; тоді, коли є впевненість про правоту
Уникнення	Уникнення конфліктів у надії, що самі зникнуть; представлення справ на розгляд або на затримання; застосування повільних процедур з метою придушення конфлікту; утримання конфлікту в таємниці; застосування бюрократичних регул як джерела розв'язання конфліктів	Коли справа є банальною; коли не помічаються шанси виконання своїх вимог; коли потенційні перешкоди мають більше значення, ніж користі, що витікають з розв'язання конфлікту; коли треба людям дозволити заспокоїтись і знайти правильну перспективу; коли треба більше інформації; коли інші можуть розв'язати конфлікт результативніше
Компроміс	Переговори; прагнення до взаємних трансакцій і взаємного обміну; модель: виграний-виграний; знаходження розв'язань, можливих до прийняття обома сторонами	Коли цілі є важливими, але не вартими категоричних рішень; коли опозиція є також сильна як сторона, що має владу; бажання досягнення тимчасової стабілізації в складних обставинах; потреба знаходження корисних розв'язань під тиском часу або думки оточення; як підкріплення, коли співпраця або конкуренція не приносять удачі
Співпраця	Становище, яке сприяє розв'язанню проблем; виявлення і зіставлення різниць, а також обмін поглядами та інформацією; пошук інтегруючих розв'язань; знаходження розв'язань, в яких усі можуть виграти; розгляд конфліктів і проблем як пробу сил	Знаходження інтегруючих розв'язань, коли вимоги є занадто важливими, щоб можна було прийти до компромісу; коли метою є навчання; поєднання пунктів бачення людей з різними поглядами (звертання уваги на те, що єднає, а не на те, що роз'єднує); використання почуттів, які входять до складу певних взаємовідносин
Пристосовування	Поступки; слухняність та покірність	Коли стверджується, що право має інша сторона; коли справа конфлікту є рішуче важливішою для іншої сторони ніж для нас; коли метою є отримання поваги від людей щодо пізніших справ; щоб мінімізувати втрати в справі, що програна; коли цінністю організації є гармонія і стабільність; щоб дозволити підвладним на розвиток через навчання на помилках

Отже, управління конфліктами є важливою складовою процесу організаційних трансформацій, опанування якою вимагає своєчасного виявлення конфліктної ситуації, визначення причин можливого конфлікту та способів його розв'язання. При цьому слід підібрати відповідний стиль управління конфліктом.

Новизна викладених в даній статті результатів досліджень полягає в обґрунтуванні необхідності управління конфліктами в процесі організаційних трансформацій. Запропонована схема процесу управління конфліктом в умовах організаційних трансформацій. Розглянуті основні складові процесу управління кон-

фліктом в умовах організаційних трансформацій. У подальших дослідженнях проблем конфліктів у процесі організаційних трансформацій необхідно виявити основні способи розв'язання конфліктів залежно від виду організаційної трансформації.

Література: 1. Гордиенко Л. Ю. Трансформационные процессы и новые тенденции в управлении организациями // Тези доповідей Всеукраїнської наук.-практ. конф."Теорія та практика управління у трансформаційний період": Донецьк, 4-6 жовт. 2001 р. – Т. 1. Теоретико-методологічні аспекти трансформаційних процесів управління. Форми і методи державного управління. – Донецьк: ІЕП НАН України, 2001. – С. 14 – 18. 2. Кабаченко Т. С. Психология управления. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 324 с. 3. Clarke L. Zarzadzanie zmiana. – W-wa: Gebethner i Ska, 1997. – 258 s. 4. Гордиенко Л. Управление сопротивлением персонала в условиях организационных трансформаций / Л. Гордиенко, В. Гатэж / Зб. статей "Менеджмент організацій і управління людськими ресурсами": Ч.3. – Ялта: РВВ КДГІ, 005. – С. 102 – 113 с. 5. Мескон М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури: Пер. с англ. – М.: Дело, 1992. – 702 с. 6. Trocki M., Grucza B., Ogonek K. Zarzadzanie projektami. – W-wa: PWE, 2003. – 308 s. 7. Grzesiowski M. Zarzadzanie przez konflikt / Zarzadzanie przedsiebiorstwem przyslosti: koncepcje, modele, metody. – W-wa: Agencja Wydawnicza PLACET, 2000. – S.189 – 200.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007 р.

УДК 537:339.94

Меджибовська Н. С.

ТЕХНОЛОГІЇ ЕЛЕКТРОННОГО ПОСТАЧАННЯ: ПИТАННЯ КЛАСИФІКАЦІЇ Й ВИБОРУ

This paper proposes the typology of different types of e-procurement's technologies. Based on a literature analysis and case studies, some characteristics − risk importance, risk probability, demand uncertainty, market variability, and absolute volume - were found to influence the choice of e-procurement's technology. It also develops the set of proposition about when a firm will choose a particular e-procurement technology. The proposed framework has practical implication for management of supply chain relationship in the Ukrainian industry.

Інтернет стрімко змінює обличчя сучасного бізнесу. На думку лідерів провідних світових виробників, для перемоги в конкурентній боротьбі сьогодні вже не достатньо зниження витрат і поліпшення якості виробленої продукції. Викликом сьогоднішнього дня менеджери вважають удосконалювання процесів постачання підприємств шляхом використання передових технологій, у тому числі Інтернету [1].

Під електронним постачанням розуміють "покупки й продажі продуктів і послуг між підприємствами за допомогою Інтернет" [2]. Компанії, що використовують технології електронного постачання, рапортують про економію 42% від вартості проведення трансакцій [3]. Таке зниження витрат пов'язане зі зменшенням паперової роботи й кількості помилок, збільшенням швидкості оформлення й прийняття замовлень, скороченням витрат на пошук інформації, одержанням інформації в зручній і раціональній формі й т. п. Зростання ефективності процесу постачання також відбувається за рахунок зменшення розмірів запасів, прийняття більш обґрунтованих рішень про асортимент і строки виробництва, досягнення високої прозорості в керуванні ланцюгом постачання тощо.

Важливо зазначити, що технології електронного постачання досить різноманітні. У зв'язку з цим метою даної статті є, по-перше, систематизація застосовуваних технологій електронного постачання, по-друге, вибір характеристик, що впливають на вибір конкретної технології електронного постачання, і, по-третє, приведення у відповідність технологій електронного постачання й специфічних ситуацій процесу постачання.

Існують різні думки з приводу диференціації технологій електронного постачання. Так, A. Davila, M. Gupta і R. Palmer пропонують розмежовувати [3]:

програмне забезпечення для електронного постачання, під яким розуміється будь-яке програмне забезпечення на базі Інтернету, що дозволяє працівникам компанії купувати товари з електронного каталогу іншої компанії. Впровадження такого програмного забезпечення може здійснюватися декількома шляхами, наприклад, покупкою програмних пакетів у сторонніх організацій, використанням програмного забезпечення, вбудованого в електронні ринки, передплатою на програмне забезпечення, яке розміщене й підтримується провайдером релевантних послуг, розвиток власних програмних систем і т. п.;

електронні ринки — Web-сторінки, які з'єднують множинних покупців і продавців у єдиному віртуальному просторі й уможливлюють установлення динамічних цін.;

B2B[1]аукціони, які припускають розміщення покупцями заявок на покупку товарів або послуг на Інтернет-сайті аукціону з наступною ідентифікацією кращої пропозиції з розширеної бази потенційних постачальників з усього світу.

консорціуми покупців — Інтернет-сервіси, які агрегують купівельні спроможності багатьох покупців із метою більш агресивного ведення переговорів і одержання більш вигідних умов контрактів.

На погляд автора, навіть у рамках цієї однієї класифікації об'єднані декілька різнобічних понять, такі, як спосіб розробки й впровадження технологій електронного постачання (покупний продукт, рішення, яке розроблене власними силами тощо) і види додатків електронного постачання (електронні ринки, аукціони тощо). На думку автора, більш релевантна є класифікація Choudhury V [4], яку засновано на трьох типах взаємодії між бізнес-партнерами, а саме;

електронна діада, що припускає створення покупцем або продавцем індивідуальних логічних зв'язків із обраним числом покупців (продавців) продукту;

багатобічна IOIS, що дозволяє компанії взаємодіяти з великим, потенційно необмеженим числом партнерів через єдине послідовне міжорганізаційне з'єднання. Багатобічні IOIS ефективно функціонують як посередники між компанією та її торговельними партнерами. Відомим прикладом такої взаємодії є електронні ринки;

електронна монополія, яка підтримує взаємини покупця з єдиним постачальником продукту (набору продуктів) і є окремим випадком електронної діади. Зазвичай ініціатором таких взаємин є покупець продукту. На відміну від ринкової монополії, при якій покупець не має вибору продавців, електронна монополія припускає наявність альтернативних джерел, але покупець свідомо вибирає єдиного постачальника продукту [4].

У своєму дослідженні L. M. Hunter, C. J. Kasouf, K. G. Celuch і K. A. Curry [5] пропонують розподіл систем електронного постачання на дві великі групи — електронні ринки й "власні" мережі. Електронні ринки, у свою чергу, вони підрозділяють у такий спосіб:

"миттєві" електронні ринки, які орієнтовані винятково на мінімізацію ціни покупки;

електронні ринки, які орієнтовані на встановлення й підтримку тісних взаємин між бізнес-партнерами.

"Власні мережі" припускають взаємодію бізнес-партнерів на Web-сайті, який організовано одним із учасників ланцюга поставок. Така взаємодія починається з автоматизації розміщення й обробки замовлень на поставку сировини, матеріалів тощо й розвивається в напрямку спільного проектування й розробки продукції, планування ресурсів, прогнозування попиту й змін і т. п.

© Меджибовська Н. С., 2007

[1] B2B (англ. business-to-business) − взаємодія між підприємствами