

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Сумський державний університет

Економічні проблеми сталого розвитку

Экономические проблемы устойчивого развития

Economical Problems of Sustainable Development



Матеріали

Всеукраїнської науково-технічної конференції студентів,
аспірантів і молодих учених, присвяченої 80-річчю
від дня народження професора Олега Балацького
(Україна, Суми, 21 – 25 квітня 2017р.)

Суми
Сумський державний університет
2017

(54%), тренування менеджерів для розв'язання конфліктних ситуацій (47%), прискорене вирішення конфліктів відділом кадрів (38%), компромісне врегулювання (32%) [3, р.11].

Для того, щоб ефективно вирішити конфлікт, можливо користуватись послугами зовнішніх спеціалізованих посередників але методи вирішення суперечок мають бути частиною навичок працівників, щоб конфлікт не вийшов з-під контролю.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Багратиони К. А. Психологический подход к конфликт-менеджменту проектов: типология, причины, управление / Константин Амиранович Багратиони. // Управление проектами и программами. – 2011. – С. 210–219.
2. Armstrong M. Human Resource Management Practice / Michael Armstrong. – London: Cambridge University Press, 2006. – 957 с.
3. Conflict management: a shift in direction? [Електронний ресурс] // CIPD. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/reasons/disputes/conflict-management-report>.
4. De Dreu C. The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations / C. De Dreu, M. Gelfand. – New York: Taylor & Francis Group, LLC, 2008. – 54 с.
5. Galt V. Conflict-management skills now in high demand in the workplace [Електронний ресурс] / Virginia Galt // The Globe and Mail. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/career-advice/life-at-work/conflict-management-skills-now-in-high-demand-in-workplaces/article29722270/>.
6. Recipe for conflict: Mistrust, leadership style and ambition [Електронний ресурс] // The Economic Times. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/Recipe-for-conflict-Mistrust-leadership-style-and-ambition/articleshow/55110930.cms>.

Науковий керівник: к.е.н., доц. Шевченко Г.М.

СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

*студент, гр. ЕН-63/Іу Яценко Н. С.
Сумський державний університет*

Нині на ринку в умовах висококонкурентної боротьби виграють ті підприємства, які мають високий потенціал та пропонують високоякісні товари та послуги, що є не можливим без професійно підготовленого персоналу. Важливе значення тут мають соціальні аспекти управління, які відіграють важливу роль у функціонуванні підприємства.

Велика кількість вітчизняних та закордонних вчених досліджували проблему теорії та практики управління персоналом в цілому та соціальні методи управління: А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова, О.Л. Гудзинський, Й.С.

Завадський, П.В. Журавльов, Т.І. Балановська, Л.І. Михайлова, А. Маслоу, Ф. Тейлор, Е. Мейо, М.П. Фоллетт, Дж. Муні, А. Рейлі, А. Файоль та ін. Проте, попри багаторічні дослідження соціальних аспектів управління окремі питання залишаються невирішеними. Наприклад, такі експерименти Болтона та Уатта, Роберта Оуена, Е. Мейо (знамениті Хоторнські експерименти) досліджували виробничі, моральні, соціальні та психологічні аспекти управління. Ці експерименти мали свої позитивні та негативні результати, але кожен з них відіграв важливу роль у подальшому розвитку управління. Отже, поліпшення умов праці, як соціального аспекту підвищує продуктивність праці в рази. Таким, чином будь-яку організацію потрібно вивчати з точки зору системного підходу, як складну соціальну систему.

Соціальна сфера – це сукупність соціальних процесів і взаємодія внутрішнього і зовнішнього середовища підприємства. Вона становить єдине ціле з економічною системою, що дає можливість досягнення високої ефективності управління підприємством.

При інтелектуалізації усіх видів праці зростає роль соціальних факторів управління. Під їх впливом формуються взаємовідносини в колективі та сумлінне відношення до праці. Продуктивність праці підвищується при ефективному використанні індивідуальних та психологічних особливостей працівників.

Вітчизняні та закордонні управлінці застосовують соціальні методи управління персоналом. Вони впливають на взаємозв'язки між працівниками та соціальні процеси на підприємстві. Виділяють такі соціальні методи управління персоналом (рис.1).

Для забезпечення стабільного стану підприємства та конкурентоспроможності керівники застосовують соціальні стратегії. Суть їх полягає в прийнятті рішень, розробки довгострокових планів підприємства, забезпечення організації кваліфікованими фахівцями.

Розробка та реалізація соціальної стратегії призначена для встановлення стабільності персоналу, зниження плинності кадрів, підвищення якості трудового життя та задоволеності працюючих, збільшення продуктивності праці.

Отже, сфера застосування соціальних аспектів управління дуже широка. За їх допомогою відбувається управління різних сторін колективного життя, де формуються взаємовідносини між працівниками та сумлінне відношення до праці. Як показує практика, менеджери повинні застосовувати соціальні методи на всіх етапах управління організацією. Внаслідок цього формуватиметься висококваліфікована команда, в якій кожен працівник зможе реалізувати свій потенціал, що позитивно вплине на розвиток всього підприємства.

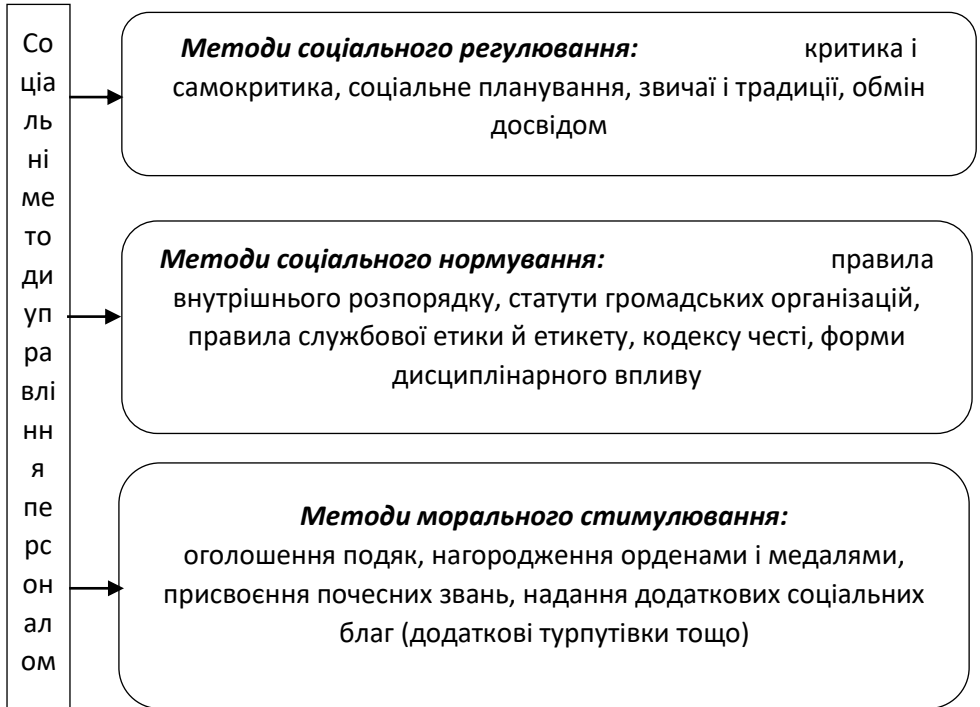


Рис. 1 - Соціальні методи управління персоналом

Науковий керівник: ст. викладач, к.е.н. **Опанасюк Ю.А.**