

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

## ЩОДО ПИТАННЯ ПРО КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТ

*Студентка гр. Ф-51 Осадча О. О.  
Сумський державний університет*

В суспільному житті людей постійно формуються цілі, завдання та бажання, які не завжди можливо здійснити. Багато вчених, таких як : А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакГрегор, М. Туган-Барановський розглядали низку основних та вторинних потреб людини. У своїй підсвідомості людина мріє досягти своєї мети або потреби, а при неможливості здійснення цього індивід навмисно чи ні розвиває конфліктні ситуації. Суперечливі позиції сторін, протилежність цілей, здатність їх досягнення та розбіжність інтересів являються основою для конфлікту. Конфлікт в свою чергу це активні дії або ускладнення, що призводять до невідконтрольних ситуацій, які погіршують емоціональний або психічний стан обох сторін дискусії.

Мета цієї роботи складається у визначенні основних моментів конфлікт-менеджменту та розробки дій запобіганню даної ситуації.

З погляду психології можна виокремити ряд елементів конфлікту : сторони обговорення (суб'єкти), умови за якими він розвивається, предмет конфлікту (конкретна тема), визначення агресора даної ситуації та дії які він може використовувати, вирішення ситуації.

Основними причинами конфлікт менеджменту є : нестача ресурсів, нерозуміння поставлених завдань або їх невиконання, різниця в цілях та цінностях осіб, недосконала манера поведінки або комунікації. Для управління некерованою ситуацією декількох осіб потрібно мінімізувати причини основи конфлікту та коректувати поведінки його учасників. В деяких ситуаціях потрібен вплив лише на окрему персону або повне регулювання поставлених задач організації, пояснення потреб, можливе використання винагород за досягнення. Існують основні стилі поведінки в конфліктних ситуаціях, такі як: уникнення, примус, пристосування, поступливість, компроміс та співробітництво.

При аналізі конфліктів неможна не враховувати той факт, що причиною дебатів може бути сам керівник. Суперечки між керівником та співробітниками можуть виникати при невизначеності перспектив зростання, невдала обстановка робочого місця, нетерпимість менеджера приймати поразки зі своєї сторони (справедливої критики), бюрократичність процедур зі сторони управляючого, недовіра виконання окремих робіт які під силу підлеглому, необгрунтоване осудження або навпаки незаслужена оцінка з боку менеджера за особисті симпатії до працівників. Важливою характеристикою керівника являється мистецтво управлінням людьми та вміння вирішувати суперечки. Задля попередження конфліктів між

керівником та співробітниками потрібне адекватне відношення до конфліктів, дотримання правил службової етики, підтримання загальної співпраці в організації, врахування різнобічних цінностей людей. Обов'язковим являється авторитет керівника, дисципліна в організації та налагоджена товариська атмосфера у колективі.

Закінчення кожного конфлікту потребує розуміння для кожного учасника вдалого розв'язку для себе. Головним завданням менеджера при конфлікті – втрутитися на його початковій стадії та правильно його розв'язати. Невирішений конфлікт в середині функціонуючої організації може знизити трудову активність, обмежити співробітництво між членами організації, знизити довіру та особисту задоволеність від праці.

Отже, для менеджера головним у конфліктній ситуації є ліквідація підрунтя у розвитку протиріч або контролювання дискусії в організації, щоб звести до мінімуму негативні наслідки та перевести його в конструктивне русло. Залежно від моделі управління керівника наслідки конфліктів можуть переходити із негативних на стадію покращення для організації, розуміння між колективом наслідків ведення дискусій та їх запобігання.

*Науковий керівник: д.е.н., доц. Петрушенко М.М.*

## **ПРОБЛЕМИ ПРОГНОЗУВАННЯ ТА ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ ПІДПРИЄМСТВ**

*к.е.н. Таранюк К. В., студентка гр. Ам.м.б1 Харченко Ю.  
Сумський державний університет*

Мінливість ринкової ситуації в Україні та швидкий розвиток науково-технічного прогресу стають вирішальними факторами для підприємств при формуванні стратегії і тактики ефективної діяльності та використання трудових ресурсів. Саме наявність детальних прогнозів та планів примушують керівників чітко визначати пріоритети і завдання, а також координувати діяльність підприємств, як з позицій оперативності так і перспектив розвитку. Дослідженню проблем планування та прогнозування трудових ресурсів на підприємстві присвячені праці таких іноземних і вітчизняних науковців як Т. Базаров, Л.Балабанова, В.Дятлов, А.Кибанов, Л.Столяренко, С.Сербіновський, В.Хомяков, В. Цветаєв, С.Шекшня та інші.

В умовах нестабільності економіки фактична потреба підприємства в персоналі певних категорій безперервно змінюється під впливом внутрішніх і зовнішніх факторів. Потреба у персоналі на різних підприємствах або фірмах визначається величиною попиту на виготовлену ними продукцію, вироблені роботи і надані послуги. Планування трудових ресурсів в сучасних умовах