

# МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

Сумський державний університет (Україна)

Вища школа економіко-гуманітарна (Республіка Польща)

Академія техніко-гуманітарна (Республіка Польща)

IBM Canada, м. Торонто (Канада)

Державна установа "Інститут економіки природокористування та сталого розвитку

Національної академії наук України", м. Київ (Україна)

Парламент Ізраїлю, м. Єрусалим (Держава Ізраїль)

Національний технічний університет України

«Київський політехнічний інститут» (Україна)

Одеський національний політехнічний університет (Україна)

Технічний університет –Варна (Республіка Болгарія)

Університет “Проф. д-р Асен Златаров”, м. Бургас (Республіка Болгарія)

Університет Торонто (Канада)

УО «Вітебський державний технологічний університет» (Республіка Білорусь)

## Економічні проблеми сталого розвитку

## Экономические проблемы устойчивого развития

## Economical Problems of Sustainable Development



### Матеріали

Міжнародної науково-практичної конференції

імені проф. Балацького О. Ф.

(Суми, 11–12 травня 2016 р.)

У двох томах

Том 2

Суми

Сумський державний університет

2016

закладу, так і для ринку праці, оскільки сповільнюються процеси оновлення середньої та вищої управлінської ланки.

Саме тому, згідно Закону України «Про вищу освіту» з наданням автономії вищим навчальним закладам необхідно максимально адаптувати навчальні програми до вимог ринку праці. При цьому «автономія вищого навчального закладу - самостійність, незалежність і відповідальність вищого навчального закладу у прийнятті рішень стосовно розвитку академічних свобод, організації освітнього процесу, наукових досліджень, внутрішнього управління, економічної та іншої діяльності» [1].

Таким чином, функція формування контингенту студентів-менеджерів матиме наступний вигляд:

$$N=f(x_1,x_2,x_3,x_4) \quad (1)$$

де  $N$  - обсяг потенційного контингенту студентів на поточний рік,

$x_1$  – фактор оновлення освітніх програм навчання в залежності від потреб ринку праці,

$x_2$  - фактор насиченості ринку праці окремими працівниками в залежності від співвідношення попиту та пропозиції на даних спеціалістів в конкретний момент часу,

$x_3$  – демографічний фактор,

$x_4$  – соціально-економічний фактор.

Враховуючи вищесказане, на даний час перед навчальними закладами, що надають освітні послуги з підготовки фахівців-менеджерів з метою збільшення контингенту, стоїть завдання всебічного задоволення потреб ринку праці шляхом впровадження різнопрофільних спеціалізацій при підготовці менеджерів. Досить ефективним інструментом у даному випадку можуть стати короткострокові та довгострокові профільні тренінги та курси, щодо висвітлення окремих питань в процесах управління. Крім того такі курси є досить вигідними як з позиції тайм-менеджменту, оскільки менеджмент-освіта завжди є затребуваною у керівників різних рівнів управління, а також економічно ефективна, з позиції порівняння вартості для різних термінів навчання.

1. Закон України «Про вищу освіту» від 1 .07. 2014 року № 1556-VII [Електронний ресурс] – Режим доступу <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>  
*Виконано в рамках проекту ALIGN\_QF « Досягнення та регулювання балансу між освітніми програмами та кваліфікаційними рамками» (543901-TEMPUS-1-2013-1-AM-TEMPUS-JPGR)*

## **СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ**

студентка гр. АМ.м-51 **Панченко А. С.**  
*Сумський державний університет (Україна)*

Зіткнення, непорозуміння, протилежності – всі ці дефініції пов'язані з явищем, яке існує на будь-якому підприємстві – конфліктом. У ньому можуть

брати участь як індивіди та соціальні групи, так і національно-етнічні спільноти, держави та навіть групи країн, об'єднані певними цілями чи інтересами.

Поняття конфлікту має безліч тлумачень і визначень, проте всі вони сходяться на тому, що конфлікт являє собою відсутність згоди між двома чи більше сторонами, при якому кожна з диктує своє бачення, мету, думки і перешкоджає іншій наполягати на своєму [1].

Конфлікт може бути як функціональним і вести до підвищення ефективності організації, так і дисфункціональним та призводити до зниження особистої задоволеності робітників, групового співробітництва і продуктивності в цілому. Проте для оптимізації дій керівника щодо ефективного управління конфліктної ситуації та визначення її ролі необхідно розуміти причини його виникнення [2].

На думку Фролова С.С. причина є первинним поштовхом для розгортання конфлікту та джерелом емоційної енергії для постійного підживлення конфліктної ситуації [4].

Багато науковців присвячували свої роботи дослідженню конфліктів, їх причин та шляхів вирішення. Проте всі вони сходяться до того, що конфлікт може виникати з найрізноманітніших причин та мотивів: психологічних, економічних, політичних, релігійних тощо. Кожна з названих причин має місце на підприємстві. Проаналізувавши роботи науковців можна виділити подані нижче типи.

1) Різниця або перетин інтересів членів організації. Даний тип розглядає інтерес окремого працівника або соціальної групи як первинний мотив, актуалізація якого відбувається в результаті появи реальних потреб.

2) Відмінність ціннісних орієнтацій індивідуумів чи груп. Несумісність цінностей та мотивації в середині організації породжує агресивність та напруженість робітників, а в результаті і виникнення соціального конфлікту.

3) Економічна і соціальна нерівність. Слід наголосити, що несправедливий розподіл цінностей (винагород, інформації, влади і т.д.) та сформовані соціальних відносин між особами чи їх групами служить лише підставою для виникнення конфлікту, а його розгортання та розвиток провокує саме усвідомлення членами організації цієї нерівності. При усвідомленні цих чинників може виникнути жага до змін існуючої системи розподілу цінностей та характеру владних відносин.

Кожна з вищеназваних причин може стати першим кроком до породження конфлікту. Проте характер розгортання конфлікту залежить не лише від причини, а і від наявності зовнішніх умов, до яких відносяться:

- технічні умови в організації: наявність лідерів та ступінь організованості конфліктуєчих груп, наявність комунікацій, цілей учасників конфлікту тощо;

- політичні умови: застосування влади менеджером, відсутність автономності, залежність та ступінь нерівності підлеглих, умови

підпорядкування;

-соціальні умови: жорсткість соціальної політики організації, співвідношення між статусами, наявність неформальних груп, контакт окремих працівників з групою тощо [3].

Підсумовуючи вище наведене можна стверджувати виявлення соціально-психологічних причин виникнення конфліктів, має важливу роль на будь-якому підприємстві. Без знання рушійних сил розвитку конфліктів важко чинити на них ефективний вплив та вести ефективну управлінську діяльність.

1. Осовська Г.В. Основи менеджменту: Навч. посібник, для студентів вищих навчальних закладів. — К.: «Кондор», 2003

2. Управління конфліктами в організаціях та на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: <http://osvita.ua/vnz/reports/management/13339/>.

3. Управління конфліктами на підприємстві [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: [http://ua-referat.com/Управління\\_конфліктами\\_на\\_підприємстві](http://ua-referat.com/Управління_конфліктами_на_підприємстві).

4. Фролов С. С. Социология организаций: Учебник. — М.: Гардарики, 2001. — 384 с.

*Науковий керівник: викладач Таранюк К. В.*

## **БЕЗРОБІТТЯ В УКРАЇНІ ТА ШЛЯХИ ЙОГО ПОДОЛАННЯ**

студентка гр. Ф-41/1у **Романенко М.Р.**

*Сумський державний університет (Україна)*

Більше 7 мільйонів співвітчизників виїхали з України в пошуках роботи, близько 2 мільйонів безробітних селян живуть за рахунок ведення власного господарства, і зароблених коштів аж ніяк не вистачає на проживання.

За січень 2016 року кількість офіційно зареєстрованих безробітних в Україні збільшилася на 17,8 тисячі осіб – до 508,6 тисячі. На ринку праці роботодавці пропонують 31,3 тисячі вакансій, тобто на одне місце претендують 16 осіб [1].

За січень цього ж року, працевлаштувались лише 19,4 тисячі офіційно зареєстрованих безробітних (3,5%) [1,2]. Звісно, що явище трудової міграції існуватиме в країні завжди, однак державою мають створитися такі умови, за яких співвітчизники не мати сенсу їхати за кордон, оскільки б їх все влаштувало.

Для вирішення проблем безробіття в Україні, необхідно впровадити наступні заходи:

- впроваджувати нові проекти законодавчих і нормативних актів щодо питань регулювання процесів зайнятості населення, з метою приведення національного законодавства у відповідності до міжнародних норм;

- підвищити рівень доходів громадян, шляхом радикального реформування оплати праці та пенсійного забезпечення;

- створити сприятливих умов для соціального захисту від безробіття, за допомогою таких заходів, як профорієнтація, професійне навчання та перекваліфікація тимчасово незайнятого населення, послуги з