

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

Процесу правління конфліктом повинна передувати його діагностика, яка допомагає визначити: причину (природу) конфлікту; учасників конфлікту; динаміку розвитку конфлікту; позиції конфліктуючих сторін (мету, позиції, сподівання); методи і засоби розв'язання конфлікту.

На практиці сьогодні застосовуються різні методи управління конфліктними ситуаціями, які можна розділити на дві групи: міжособистісні і структурні.

Міжособистісні методи полягають у правильній організації поведінки співробітників організації, в першу чергу, керівників і менеджерів з іншими особами, тобто в умінні чітко і доступно доносити думки так, щоб не образити і не задіти почуттів власної гідності співбесідників.

Структурні методи впливають переважно на організаційні конфлікти, що пов'язані з неправильними організацією праці, розподілом обов'язків, тощо.

Процес управління конфліктами передбачає прогнозування конфлікту; його попередження чи стимулювання; регулювання конфлікту; завершення конфлікту.

Таким чином, конфлікти можуть слугувати як для налагодження ефективності праці, так і для розтрошення всієї цілісної системи організації. А щоб правильно управляти конфліктами, необхідно знати причини їх виникнення, можливі наслідки та шляхи вирішення.

**Список ливтератури:**

1. Гришина Н. В. Психологія конфлікту. - К.: Либідь, 2013. – 258с.
2. Казаков В. Соціальний конфлікт: проблема визначення / В. Казаков // Соціол.: теорія, методи, маркетинг. — 2012. — № 3. — С. 156-166.

**ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ПІДПРИЄМСТВ  
МАЛОГО БІЗНЕСУ**

*Сластіна А., студентка ФЕБА  
Білявський В.М., канд. екон. наук, доц. кафедри МЗЕДП  
Національного авіаційного університету, м. Київ*

Одним з найважливіших механізмів функціонування економіки в умовах ринку є розвиток малого підприємництва. З ним пов'язуються надії на відродження ефективного виробництва,

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

зміцнення стабільності та зниження соціальної напруженості в суспільстві. Однак, малий бізнес у своїй діяльності зіштовхується з багатьма труднощами і проблемами.

На жаль, малі підприємства не настільки стійкі, порівняно з більшими їхніми побратими. Цікавий в цьому сенсі аналіз причин ліквідації малих фірм в Німеччині, де з трьох новостворених підприємств одне потребує проведення процедури банкрутства. До 30 % відбувається з причин, не залежних від підприємств, наприклад, неплатежі. Майже чверть пов'язано з погіршенням економічної кон'юнктури. Але більшість, понад 40 % банкрутств зумовлюється не ефективним менеджментом та недостатньою діловою кваліфікацією адміністративного персоналу [1, с.690].

Необхідно відзначити, що керівнику підприємства необхідні фахівці, які б допомогли йому в прийнятті важливих управлінських рішень та з якими можна порадитися, тобто такі на яких можна розраховувати. Тому, представники малого бізнесу намагаються залучити на підприємства осіб, які будуть спроможними до: інноваційної діяльності, підприємливості та ризику.

Як наслідок, керівник має постійно вдосконалювати свою кваліфікацію, навчатися разом з підлеглими, щоб бути прикладом для них, яскравою особистістю, який повинен надихати інших співробітників.

Як відомо, робітники малого бізнесу є головним капіталом підприємства у процесі його функціонування [2]. Дивлячись на те, як ефективно буде його використано, а також від знань і навиків керівників і вузьких спеціалістів, від того, як оперативно вони вміють реагувати на зміни ринкової кон'юнктури, залежить кінцевий успіх справи. Ось тому слід звернути особливу увагу на підтримку високого рівня управління та організації праці персоналу на малих підприємствах.

Зазвичай, малі підприємства мають певні фінансові та ресурсні обмеження, тому не й можуть мати повноцінних відділів кадрів і здійснювати масштабний добір кадрів. Однак, сам процес управління персоналом на високому рівні для таких підприємств є не менш важливим, аніж для великих.

Особливістю кадрового управління малим підприємством є те, що там відсутній поділ між адміністративним і виробничим персоналом, дана обставина сприяє скороченню відстані між співробітниками, однак не знімає соціальних відмінностей. Робітникам слід виконувати багато функцій, тому, перш за все, такі підприємства потребують висококваліфікованих працівників, які вміють поєднувати

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

посади і виконувати різноманітні види робіт. Варто відмітити, що такий стан справ породжує, невідповідність розподілу функцій у структурі бізнес-процесів і дисбаланс функціональної структури.

Слід додати, що для малих підприємств характерним є те, що в них не має посад у їх формальному розумінні, а за співробітниками закріплені лише певні професійні обов'язки [3, с.191]. Результатом цього є залежність останніх від підлеглих. Так само ситуація ускладнюється й тим, що на малих підприємствах, переважно, відсутні посадові інструкції щодо регламентації кадрової роботи, замість цього існує система неофіційних установок. Це сприяє застосуванню індивідуального підходу до кожної конкретної ситуації та кожного співробітника, це приводить до виникнення конфліктів, прояву особистої симпатії тощо.

Необхідно відзначити, що на специфіку управління також впливає ставлення працівників підприємства до свого кар'єрного зростання. Якщо ієрархічна організаційна структура відсутня, то персонал не розуміє сутності цього явища. Дуже великі труднощі виникають з оцінюванням продуктивності праці персоналу. Недоліком малих підприємств також є не забезпеченість висококваліфікованим персоналом, оскільки такі фахівці потребують високого рівня оплати праці і кар'єрного зростання, що не може бути забезпечено в повній мірі на невеликих підприємствах. Однак, слід відмітити певні характеристики, які можуть бути стимулами для залучення висококваліфікованих працівників. До них можна віднести: зручне місцезнаходження підприємства, підтримку та винагороду з боку керівництва, мотивація персоналу, участь в процесі прийняття управлінських рішень, тісні ділові відносини між адміністративним і виробничим персоналом, в деяких випадках заробітна плата не має відрізнятися від розміру заробітної плати на великому підприємстві тощо.

Таким чином, вищезазначені можливості лише частково є доступними для малих підприємств. Також управління персоналом на цих підприємствах має національну специфіку, відповідно до якої добір персоналу на роботу відбувається без оформлення трудового договору, що є вигідними, як для роботодавців так і для найманих робітників, оскільки сприяє сторонам впливати один на одного для швидкого досягнення власних цілей.

#### **Список літератури**

1. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. — Toronto, 2014. — № 2 (6). — P. 684–695.

Матеріали XIV міжнародної науково-практичної конференції  
«Сучасні проблеми менеджменту»

2. Білявський В.М. Людський капітал як інструмент оцінювання конкурентоспроможності організації / В.М. Білявський // Вісник Харків. нац. ун-т ім. В.Н. Каразіна. — 2017. — № 92. — С. 79–87.

3. Білявський В.М. Особливості навчання працівників в управлінні кар'єрою на торговельному підприємстві / В.М. Білявський // Вісник Полтав. ун-ту екон. і торг. — 2011. — № 5 (50). — С. 188–195.

**ФОРМУВАННЯ СУСПІЛЬНОЇ ДУМКИ ЩОДО ПЕРЕВАГ  
ЕКОЛОГІЧНО ВІДПОВІДАЛЬНОЇ ПОВЕДІНКИ**

*Слоква М.Г., к.е.н.,*

*кафедра міжнародних економічних відносин*

*Київського національного торговельно-економічного університету*

У процесі розвитку суспільства об'єктивним чинником виступає постійне виникнення протиріч між зростаючими потребами людства і, як наслідок, зростанням виробництва, і обмеженими можливостями біосфери та природних ресурсів. Інтенсифікація глобалізаційних процесів обумовила загострення екологічних проблем та відповідну активізацію зусиль світової спільноти щодо пошуку шляхів їх розв'язання.

Розробка рішень відбувається шляхом екологізації всіх аспектів управління суспільством, починаючи з глобального та закінчуючи індивідуумом. Дані зусилля проявляються у формуванні та реалізації екологічної політики на різних рівнях, як то міжнародному, регіональному, національному, територіальному та об'єктному. Саме багаторівневість у реалізації екологічної політики є умовою забезпечення критеріїв екологічної безпеки. Це, у свою чергу, спричиняє все інтенсивнішу екологізацію різноманітних сфер суспільного життя.

Проте, не зважаючи на декларування пріоритетності забезпечення умов сталого розвитку як запоруки ефективної екологічної політики, на сьогоднішній день екологічна проблема продовжує загострюватися. Так, за даними Міжнародної енергетичної агенції Enerdata [1] Україна посідає провідні позиції у світовому рейтингу за інтенсивністю викидів діоксиду вуглецю на одиницю ВВП (табл. 1), що свідчить про вкрай неефективне використання ресурсів та надмірну енергоємність економіки країни. Хоча позитивна динаміка простежується, проте інтенсивність цього процесу є вельми слабкою.