

Особливо це стосується закону Йорка-Додсона, який у т.ч. встановлює залежність між рівнем мотивації та результатами діяльності персоналу, і який менеджери порушують досить часто.

Третє – менеджер повинен знати та використовувати знання щодо впливу мотиваційно-емоційного профілю особистості, знаку та сили емоцій на економічну поведінку. Зокрема ці знання необхідно використовувати при формуванні команд, підборі персоналу для виконання певних ризикованих та відповідальних рішень.

Четверте – колективне (або експертне) обговорення вагомих рішень повинно стати нормою.

П'яте – найважливішою умовою якісних, відповідальних рішень є довіра та взаємопідтримка, яка повинна існувати в колективі.

Шосте – відповідальна поведінка компанії перед усім залежить від типу поведінки лідерів (топ-менеджменту та менеджерів середньої ланки).

Сьоме – відповідальна поведінка будь-якої людини, і менеджера, і підприємця, і працівника є функцією стану совісті особистості.

Остаточний вибір людини залежить від стану її совісті, яка є в т.ч. носієм моральних норм, духовним компасом людини.

Відомий західний вчений В. Франкл довів, що усвідомлене, відповідальне, правильне рішення у будь-якій ситуації, обставинах завжди пов'язано із мотивацією пошуку сенсу (сенсу життя, сенсу ситуації). Якщо людина втрачає сенс, вона стає апатичною, керованою.

Вчений вважав, що у пошуках сенсу людину спрямовує її совість. Совість – це орган сенсу. Її можна визначити, як здатність виявити той єдиний і унікальний зміст, який є присутнім у будь-якій ситуації. Також совість є творчою здатністю людини. Совість має здатність виявляти унікальні сенси, що суперечать прийнятим цінностям. І тому совість може допомогти людині знайти вихід, рішення в найскрутніших ситуаціях.

РОЛЬ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ І СТРЕСАМИ У ФУНКЦІОНУВАННІ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

В. В. МАЛТИЗ, канд. екон. наук, доцент
Запорізький національний університет
69600 Україна, м. Запоріжжя, просп. Соборний, 74
ma.viktorija@ukr.net

Аналізуючи сучасні умови функціонування сучасних суб'єктів господарювання, слід зазначити, що вони намагаються сьогодні оптимізуватись, а зовнішні чинники вимагають працювати в умовах обмежених ресурсів, в тому числі і за умови обмежених трудових ресурсів, але загальновідомий факт, що трудові ресурси є основним показником ефективної діяльності підприємств, тому необхідно сьогодні приділяти

особливу увагу психологічному аспекту управління персоналом, а саме управління конфліктами і стресами.

Над питанням управління конфліктами та стресами працювали такі вчені як: В. Омельченко[1], Л. Борисова, В. Грибан, В. Боковець [2], В. Соколовська [2], серед зарубіжних науковців слід виділити: Л. Гумплович, К. Маркс, Г. Моска, Л. Козер, Р. Дарендорф, К. Боулдинг, Г. Зіммель, Л. Козер, М. Вебер, Р. Парк, але результати наукової діяльності мають більш теоретичний характер та не враховують умов воєнного стану функціонування суб'єктів господарювання, тому є актуальним сьогодні дослідження питання управління конфліктами і стресами у функціонуванні суб'єктів господарювання за урахуванням сучасних умов.

Доведено, що управління підприємницькою діяльністю вимагає не тільки загальних знань менеджера, але й суттєвих знань в області психології, враховуючи військовий час, психологічну напруженість персоналу та схильність до міжособових, між групових та інших конфліктів.

Сьогодні необхідним є впровадження у кадрову політику підприємств та формування в сучасних управлінців умінь психологічного аналізу особистостей та міжособистісних взаємин, визначення засобів оптимального впливу на працівників для створення належного соціально-психологічного клімату в колективі, особливостей причин виникнення конфліктів, набуття стресу, виявлення закономірностей їх розвитку, можливих моделей управління та розв'язання конфліктів, а також практичними навичками врегулювання конфліктів різних рівнів та боротьби з наслідками стресу як побічного явища конфліктних ситуацій [1]. Усвідомлення причин конфлікту, конструктивна критика та їх оцінка, як правило, дають можливість виробити та впровадити певні заходи з попередження подібних конфліктних ситуацій і вирішення тих, які вже виникли. Важливим є те, що шкідлива не тільки недооцінка, але й переоцінка існуючого протистояння. У цьому випадку робляться зусилля набагато більші, ніж це дійсно необхідно. Переоцінка конкретного конфлікту або перестраховка щодо можливості конфліктного інциденту може призвести до виявлення конфлікту там, де його насправді немає. Отже, роль керівника є дуже важливою, адже саме від нього залежить продуктивність праці колективі, його розвиток, успішність та взагалі ефективність діяльності суб'єкта господарювання. Тому сьогодні головне завдання керівників будь-якого рівня повинно полягати в тому, щоб зосереджуватися на підвищенні власної майстерності, вихованні в собі відповідних якостей, набутті досвіду успішного ведення управлінської діяльності, що є запорукою високої ефективності виробництва та конкурентоспроможності організації в цілому [2].

З огляду на вищесказане, слід наголосити на необхідності впроваджувати систему конфліктологічних знань в управлінні персоналом кожного суб'єкта господарювання, який функціонує у період військового стану та намагається утримати продуктивність праці, сьогодні важливим є підвищувати конфліктологічну культуру соціуму та особистості, а також

намагатися підвищувати стресостійкість на робочому місці з метою ефективної діяльності підприємств.

Список використаних джерел:

1. Омельченко В. В. Соціальна психологія та конфліктологія : навч. посібник. – В. В. Омельченко; *Харків. нац. ун-т радіоелектроніки*. Харків : ХНУРЕ, 2020. Ч. 2 : Конфліктологія. 2020. 63 с.

2. Боковець В. В., Соколовська В. В. Управління конфліктними ситуаціями в роботі з персоналом. *Ефективна економіка*. 2020. № 10. URL: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=8244> (дата звернення: 25.10.2022)

ПЛАНУВАННЯ ТРУДОВИХ ПОКАЗНИКІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Т. А. МИХАЙЛЕНКО, студентка 5 курсу,
освітнього ступеня бакалавр, спеціальності 051 Економіка
освітньої програми Управління персоналом та економіка праці

urem540@gmail.com

*Науковий керівник: ДАШКО І. М., д-р екон. наук, проф., проф. кафедри
управління персоналом і маркетингу*

*Запорізького національного університету
69600, Україна, м. Запоріжжя, вул. Жуковського, 66*

irina.znu@i.ua

Ринкові відносини не тільки не заперечують необхідність планування виробництва усередині підприємств, але і підвищують його значення, що пояснюють наступні обставини. Вільне підприємництво, з одного боку, і жорстка конкурентна середа – з іншого змушують підприємців перш, ніж почати випуск якої продукції, розрахувати очікуваний результат виробництва з урахуванням кон'юнктури ринку і своїх ресурсних можливостей. Забезпечує це економічне прогнозування, а потім і економічне планування діяльності.

Планування необхідне для обґрунтування потреби в ресурсах і виробничих потужностях всіх ланок виробництва або послуг, а також для узгодження діяльності між різними підрозділами всередині підприємства і взаємодії з іншими підприємствами в їх об'єднаннях.

У системі планування на підприємстві особливе місце займає планування трудових показників. Воно здійснюється у вигляді розробки плану з праці, який є найважливішим розділом плану економічного і соціального розвитку підприємства.

Планування трудових показників здійснюється з метою:

– забезпечення неухильного зростання продуктивності праці і перевищення темпів її зростання над темпами зростання середньої заробітної плати;

– досягнення економії праці і фонду заробітної плати;