

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

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

ґрунтується на вільному виборі виду та місця економічної діяльності працівників, їх переміщенні по робочих місцях, підприємствам і територіям з урахуванням ринкових законів попиту та пропозиції[1].

Згідно соціологічних досліджень наведених в табл. 1, проведених на промислових підприємствах в Україні, дали змогу виділити основні фактори, які, на думку працівників, впливають на привабливість їхньої роботи.

Таблиця 1

Фактори, які впливають на привабливість роботи та підвищення продуктивності праці, за думкою працівників промислових підприємств [2]

| Фактори | Відсоток респондентів, % |
|--------------------------------------------|--------------------------|
| Достатній заробіток | 61 |
| Зручне розташування місця роботи | 40 |
| Шанси просування по службі | 49 |
| Гнучкий час роботи | 49 |
| Визнання та схвалення виконаної роботи | 45 |
| Можливість розвивати свої здібності | 56 |
| Справедливий розподіл обсягів роботи | 45 |
| Добрі відносини з безпосереднім керівником | 52 |

З вище наведених результатів опитування можна зробити висновок, що проблема прогнозування та планування трудових ресурсів є складним багатоаспектним питанням. У загальному вигляді прогнозування та планування трудових ресурсів можна ототожнювати з успішністю підприємства під час здійснення персоналом зусиль для досягнення певної мети [3].

Для впровадження процедури ефективного прогнозування та планування трудових ресурсів на підприємстві доцільно: враховувати соціально-економічні показники, як у кількісних, так і в якісних вимірювачах, застосовувати комплексну оцінку можливої потреби персоналу і перспектив розвитку з урахуванням впливу науково-технологічного прогресу розвитку підприємства, а також впроваджувати новітні підходи при формуванні організаційної структури підприємства,

ЛІТЕРАТУРА:

1. Буйниченко М. Г. Прогнозування чисельності трудових ресурсів та їх зайнятості: [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/15_APSN_2010/Economics/66207.doc.htm
2. Сутність, цілі задачі соціологічних досліджень у сфері праці: навч.посіб./ Під. ред М.С.Ткачука.-К.:Центр навчальної літератури, 2010. – 235с.
3. Череп О. Г. Трудові ресурси як фактор ефективної діяльності підприємств в сучасних умовах господарювання / О. Г. Череп, А. Жиганова // Фінансово-кредитна діяльність: проблеми теорії та практики. - 2013. - Вип. 2. - С. 172-178. - Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2013_2_23