

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](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](http://nbuv.gov.ua/UJRN/Fkd_2013_2_23)