

проходження ними стажування у різних університетах різних рівнів освіти задля підвищити свого досвіду.

Отже в умовах сьогодення особливої уваги заслуговує мотивація науково-педагогічних працівників. Для забезпечення її неперервності варто розробити ефективну систему мотивації із застосуванням різних стимулів – матеріальних і нематеріальних.

Список використаних джерел:

1. Кудрявцева Н. Особливості мотивації праці педагогічних працівників в сучасних умовах / Н. Кудрявцева // Україна: аспекти праці. – 2013. – № 1. – С. 48–50.
2. Печенюк А. В. Особливості мотивації науково-педагогічних працівників до професійного розвитку: стаття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua/bitstream/ntb/16347/1/182_Pechenjuk_317_318_Modern_Problems.pdf
3. Дороніна М. С. Механізм мотивації управлінського персоналу : наук. вид. / М. С. Дороніна, Л. О. Сасіна, В. М. Лугова, Г. М. Надьон. – Х. :Адва, 2010. – 240 с.
4. Економічний вимір конкурентоспроможності вищої освіти: монографія / Верхоглядова Н. І., Чередниченко О. М., Венгерова В. Ю., Іванникова Н. А., Гринько Т. В. – Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2005. – 172 с.

Смирнова Т. А., Гусєва А. М.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ЕФЕКТИВНЕ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Менеджери щодня стикаються із проблемою зіткнення інтересів в трудовому колективі. На жаль, це неминучі ситуації, адже конфлікти – невідхильна частина людських відносин. Для керівника постає проблема пошуку ефективних підходів та методів управління конфліктами на підприємстві.

Конфлікт по суті – це суперечність інтересів, отже управління конфліктами має являти собою контроль над процесом і формами перебігу конфлікту, щоб витрати були мінімальними, а позитивні результати – максимальними. Вирішення конфлікту – це усунення суперечностей, що зумовили конфлікт і встановлення нормальних відносин між сторонами [2].

Вирішення конфліктів несе за собою ряд управлінських витрат. Це може проявлятися у грошовому чи іншому кількісному вираженні з тих причин, що час, витрачений на управління конфліктами міг би бути використаний для управління іншими процесами та явищами, і, крім того, сам процес управління конфліктами вимагає додаткових витрат. Крім зазначених наслідків, конфлікт може порушити ефективну взаємодію між працівниками, групами працівників, відділами тощо, створюючи зайве емоційне напруження, може призвести до зниження продуктивності праці, врешті-решт призвести до прямих втрат через зниження обсягів виробництва, обсягів збуту, і, як результат, до зниження рівня прибутку та рентабельності [3]. Саме тому треба ретельно підходити до проблеми управління конфліктами і розуміти, який із методів є ефективнішим.

Після вияснення причин конфлікту, менеджер може обрати і використати один із методів:

1. Відхід від конфлікту. Перевага даного методу полягає в дуже швидкому ухваленні рішення. Раціональним даний метод буде в разі, якщо:

- в основі конфлікту лежить банальна проблема;
- існують більш важливі проблеми, які потрібно вирішити;
- при наявності страху перед виникаючим конфліктом або перед протилежною стороною;
- необхідно підключати інші сили для виправлення конфлікту;
- при невдалому часу конфлікту.

Слід відмовитися від даного методу, якщо основою конфлікту є важлива проблема або існує перспектива досить тривалого збереження основ цього конфлікту.

2. Метод бездіяльності. Відповідно до даного методу, віддається розвиток подій на відкуп часу, проходячи стихійно, за течією. Даний метод рекомендується застосовувати при повній невизначеності, неможливості припустити варіанти подальшого розвитку.

3. Метод поступок або пристосування. Одна з конфлікуючих сторін в даному випадку змушена йти на поступки, знижуючи свої вимоги:

- якщо одна зі сторін визнає свою неправоту;
- коли предмет зіткнення являється важливішим іншій стороні;
- коли особливо важливі стабільність і гармонія;
- при необхідності скорочення втрат, якщо явну перевагу має друга сторона.

4. Метод «компромісу – обидві сторони знаходяться на середніх в рамках поля і розбіжностей проблем. Ґрунтується на управлінні конфліктною ситуацією завдяки досягненню угоди під час переговорів. Передбачено використання даного методу для наступних випадків:

- за умови досить важливих цілей конфлікту, хоча великих зусиль не варті;
- при дії сторін, що конфліктують, у взаємовиключних напрямках, з прямо протилежними цілями;
- при наявності умов для досягнення доцільних і раціональних рішень при дефіциті часу;
- при наявності можливості прийти до тимчасових угод;
- якщо обидві сторони конфлікту вважають, що переговори дозволяють краще реалізувати їхні цілі;
- при наявності достатнього часу у сторін;
- за умови обмеженості ресурсів;
- при наявності виходу з конфліктної ситуації в умовах, коли суперництво чи співробітництво не приносять успіх.

Цей метод не застосовують, якщо первинно зайнята позиція є нереалістичною через роздутість, перебільшеності; якщо компроміс не ефективний, і при оскарженні прийнятих обставин сторонами конфлікту.

Слід зауважити, що вище зазначені методи не є досконалыми та мають свої переваги і недоліки. Менеджер вже сам обирає, який із них більш підходить для конкретної ситуації.

Безсумнівно, існує безліч прийомів вирішення конфліктів, користуючись якими керівник грамотно буде регулювати і вирішувати конфліктні ситуації таким чином, що це не буде на шкоду, як його авторитету, так і не порушивши психологічний клімат в колективі. Головне, щоб керівник мав професійні вміння, щоб правильно обрати ефективний метод. Менеджер повинен володіти рядом якостей, які характеризують його як відмінного організатора трудового процесу, як фахівця, компетентного в рішенні задач підрозділу йому довіреного, а також як людину високої культури поведінки, який володіє знаннями і навичками в сфері ділових відносин. Запорукою ефективного управління конфліктами на підприємстві є здібності і бажання керівника виконувати загальні функції управління.

Список використаних джерел:

1. Ємельяненко Л. М., Петюх В. М. Конфліктологія: навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К.: КНЕУ. – 2009. – 315с.
2. Сокол М. Колективний трудовий спір та конфлікт: відмінності понять / М. Сокол // Історико-правовий часопис. – 2013. – Режим доступу: <http://www.stationline.org.ua/histori/113/21129-kolektivnij-trudovij-spir-ta-konflikt-vidminnosti-ponyat.html>
3. Криса О. Й. Управління конфліктами як фактор підвищення конкурентоспроможності підприємств. – 2008. – Режим доступу: http://vlp.com.ua/files/52_0.pdf

Смирнова Т. А., Крижановська О.

Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара (Україна)

ПРОФЕСІЙНІ ВИМОГИ ДО БУХГАЛТЕРІВ У ТРАНСНАЦІОНАЛЬНИХ КОРПОРАЦІЯХ

Глобалізація є невід'ємною частиною розвитку світової економіки. В умовах галопуючих глобалізаційних процесів, які відбуваються у світовому господарстві, одну з ключових ролей відіграють транснаціональні корпорації.

Транснаціональна корпорація (ТНК) – це великомасштабна промислова компанія, яка має філіали в багатьох країнах світу, тобто певна сукупність підприємств, які підпорядковуються одній найголовнішій компанії [1].

Транснаціональні корпорації у сфері своєї економічної діяльності здійснюють контроль за трьома факторами: світова торгівля – 70%, світове виробництво – 55% та міжнародний обмін інноваційними технологіями – понад 75 %. Чистий дохід ТНК від реалізації продукції може бути значно більшим, ніж річні бюджети деяких країн світу. Лідерами серед країн, у яких розташовані материнські компанії є США, Велика Британія, Китай, Японія, Німеччина, Франція, Південна Корея, Нідерланди [2].

В Україні, на даний момент, функціонують 35 транснаціональних корпорацій, які підпорядковують собі близько 8 тис. філій та дочірніх підприємств [3]. Очолює