

складною структурою, при якій потрібно враховувати навички персоналу, їх можливості, та сприяти постійному підвищенню кваліфікації. Зробили дослідження, що такі знання потрібні майбутнім фахівцям у галузі управлінні персоналом та звісно навички в вирішенні проблем, тобто оригінальне бачення ситуацій та об'єктивне їх вирішення.

Література

1. Еськов А. Л. Планирование карьеры станочника / О. Л. Еськов, Т. П. Гитис // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 2. – Т. 1. – С. 190–194.

2. Єршова Ю. О. Управление деловой карьерой / Ю. О. Єршова // Новый персонал. – 2005. – № 6. – С. 25–27.

УДК 331.109

Юлія Матвєєва

магістр кафедри управління та бізнес-адміністрування,

Ірина Боришкевич

асистент кафедри управління та бізнес-адміністрування

Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника

м. Івано-Франківськ

КОНФЛІКТОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК ВАЖЛИВА СКЛАДОВА ПРОФЕСІОНАЛІЗМУ СУЧАСНОГО УПРАВЛІНЦЯ

В умовах розбудови української держави особливого значення набуває розвиток суспільного виробництва, що узалежнений від знань та вмінь людей, які виступають творцями матеріальних та духовних благ. Загалом на часі – потреба реорганізації управлінської діяльності керівних кадрів в усіх сферах виробництва, на які покладається основна відповідальність за якість та продуктивність праці кожного. Так, основна мета змін в управлінні – створення належних умов

професійної діяльності, “здорового” психологічного клімату та атмосфери доброзичливості; озброєння необхідними професійно-орієнтованими знаннями щодо новітніх методів та технологій з метою підвищення продуктивності праці; вивчення, узагальнення та впровадження передового досвіду управлінської діяльності (зокрема щодо налагодження доброзичливих стосунків у колективі); підвищення активності, самостійності кожного працівника та його подальшого професійного саморозвитку та ін.

Традиційно вважалось, що хороший колектив на підприємстві той, у якому панує доброзичлива й щира атмосфера міжособистісних стосунків; де керівник враховує побажання, запити, інтереси та враховує можливості кожного працівника, ухвалює спільні рішення, чи у разі непорозумінь намагається прийняти позицію іншого.

Дружний колектив, який якісно працює, є важливою умовою й омріяний кожним його керівником, позаяк саме за допомогою такого інструментарію створюються можливості досягнення прогнозованих результатів. Так, згідно твердження О. Косенчук, «причини успіху команди набагато глибші та складніші, вони не можуть бути зведені лише до виконання й дотримання правил і рекомендацій...» [1, с. 39].

Основною умовою успішної діяльності колективу є бажання, вміння та прагнення працювати спільно, приймати єдині рішення, бути відкритими до думки й поглядів колег та поважати їх. З іншого боку, особливу загрозу у процесі професійної діяльності несуть конфлікти, які здебільшого «визрівають» у колективі. Все це, безумовно, потребує особливого підходу, обізнаності та належного реагування з боку керівника підприємства.

Сьогодні побутує думка про те, що професіоналізм управлінця має включати низку компетентностей (когнітивна, операційна, комунікаційна, соціальна, управлінська), чільне місце з-поміж яких посідає конфліктологічна компетентність. Так, дослідник Г. Вошколуп виокремлює конфліктологічну компетентність як «спроможність керівника уміло ідентифікувати конфліктні ситуації, діагностувати причини їх появи, обирати найбільш ефективні шляхи їх подолання тощо» [2, с. 53].

У процесі управління підприємством можуть виникати певні труднощі, пов'язані з врегулюванням та усуненням конфліктів, що своєю чергою торкаються психо-емоційного стану учасників. У контексті означеного заслуговує на увагу твердження науковця К. Чиркевич: «Основним джерелом конфліктних стосунків, що виникають у колективі, є невідповідність переконань і поведінки індивіда моральним принципам та очікуванням інших його членів. Вчинки людини, що суперечать переконанням, цінностям, нормам, правилам поведінки та традиціям колективу часто призводять до конфліктів, що носять деструктивний характер» [3]. Зокрема К. Чиркевич та ін. дослідники відзначають й те, що деструктивні конфлікти особливо гостро впливають на психічний стан усіх працівників; створюють умови неможливого спільного перебування, праці та взаємодії учасників конфлікту унаслідок вираження негативізму, ворожості, озлоблення тощо.

Це потребує від керівника своєчасного реагування на появу конфліктів, чіткого розмежування різноманітних критеріїв його визначення (емоційна напруга; психологічний тиск; недовіра працівників один до одного; небажання допомогти; усамітнення у діях та рішеннях; розмежованість у процесі виконання спільних завдань чи прийняття рішень; упередженість у ставленні до іншого, несхвалення; відкрита протидія, «нездорова» конкуренція; провокування негативних емоцій свого «конкурента»).

Ці та інші аспекти, розглянуті нами, дозволяють зробити висновок про те, що сучасний управлінець має бути висококваліфікованим, креативним, готовим до постійних змін та, що важливо, добрим організатором не лише професійної діяльності працівників підприємства, а й міжособистісних стосунків. Підвищення ефективності та продуктивності праці потребує від нього наявних професійних умінь та навичок, а також особистісних рис та якостей, що слугуватимуть створенню комфортної атмосфери доброзичливості, взаєморозуміння, взаємодопомоги.

Література

1. Косенчук О. Команда – мрія керівника. Права й обов'язки членів команди // Управління освітою. 2017. № 10 (394). С. 39-45.

2. Вошколуп Г. Місце конфліктологічної компетентності у складі професійної компетентності майбутніх економістів // Психологія і педагогіка в системі сучасного гуманітарного знання XXI століття: збірник тез наук. Робіт (9-10 грудня). 2016. Харків. С. 53-57.

3. Чиркевич К. О. Конфлікти на підприємстві і шляхи їх вирішення. URL: http://www.rusnauka.com/30_OINXXI_2013/Economics/2_147170.doc.htm

УДК 330.31

Ірина Міллер

магістр кафедри управління та бізнес-адміністрування

Прикарпатський національний університет ім. В. Стефаника

м. Івано-Франківськ

ВПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ СИСТЕМИ АДМІНІСТРУВАННЯ В БІЗНЕСІ

У процесі практичного запровадження Податкового кодексу України стало очевидним, що цілісний гармонізований документ у сфері оподаткування забезпечить виконання тактичних і стратегічних завдань податкової політики у країні лише за умови професійного і збалансованого адміністрування податків. Саме недосконалість адміністративних процедур, пов'язаних з оподаткуванням, є однією з головних причин недоотримання податкових платежів до державного бюджету, негативного ставлення платників до виконання свого податкового обов'язку, а також низької позиції України в міжнародному рейтингу умов ведення бізнесу.

Розвинені демократичні країни, а також ряд постсоціалістичних країн із перехідною економікою обирають іншу модель податкового контролю, яку можна умовно визначити як модель «взаємних зобов'язань». Модель передбачає, що всі суб'єкти податкових відносин вважаються рівноправними, а діяльність кожного з них є підзвітною й