

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

XLV Міжнародної наукової студентської конференції
за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік
(м. Полтава, 13-14 квітня 2022 року)

ЧАСТИНА 2



Полтава
2022

**ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД УКООПСІЛКИ
«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ» (ПУЕТ)**

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ РОЗВИТКУ НАУКИ ТА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТИ У ХХІ СТОЛІТТІ

ТЕЗИ ДОПОВІДЕЙ

**XLV Міжнародної наукової студентської
конференції за підсумками науково-дослідних
робіт студентів за 2021 рік**

(м. Полтава, 13–14 квітня 2022 року)

Частина 2

**Полтава
ПУЕТ
2022**

УДК 001:378.014.61"21"(477.53)(082)
А43

Розповсюдження та тиражування без офіційного дозволу Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» заборонено

Редакційна колегія:

О. В. Манжура, д. е. н., доцент, проректор із науково-педагогічної роботи Вищого навчального закладу Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі» (ПУЕТ);

О. В. Гасій, к. е. н., доцент, директор Навчально-наукового центру забезпечення якості вищої освіти ПУЕТ;

А. С. Ткаченко, к. т. н., доцент, директор Навчально-наукового інституту денної освіти ПУЕТ;

В. В. Саранин, к. філол. н., доцент, завідувач науково-організаційного відділу ПУЕТ.

Актуальні питання розвитку науки та забезпечення якості освіти у XXI столітті : тези доповідей XLV Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік (м. Полтава, 13–14 квітня 2022 р.). – Полтава : ПУЕТ, 2022. – Ч. 2. – 322 с. – Текст укр., англ. мовами.

ISBN 978-966-184-427-7

Збірник містить тези доповідей XLV Міжнародної наукової студентської конференції за підсумками науково-дослідних робіт студентів за 2021 рік. Проблеми, порушені авторами публікацій, вирізняються своєю актуальністю та новизною наукових підходів. Увагу зосереджено на висвітленні результатів наукових досліджень у різних галузях науки та якості вищої освіти.

УДК 001:378.014.61"21"(477.53)(082)

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

© Вищий навчальний заклад Укоопспілки
«Полтавський університет економіки і торгівлі», 2022

ISBN 978-966-184-427-7

Finance Annual report of Oxford University Press's estimated annual revenue for the fiscal year ending 31 March 2021 was over £56 million [1].

We can conclude that the pandemic crisis contributed to a sharp transition to the digital format, the founding of their own written blogs, and the search for solutions to provide new types of services. As an example, cooperation with other companies to provide services for the creation of educational platforms or the creation of their own courses.

References

1. Amy Watson 2021 Profit for the year of the Oxford University Press worldwide from April 1, 2010 to March 31, 2021. URL: <https://www.statista.com/statistics/284493/oxford-university-press-net-profit-wordwide/> 26 Mar 2022.
2. Annual Report 2020-21 Finances of Oxford University Press 2021. URL: https://assets.foleon.com/eu-west-2/uploads-7e3kk3/48289/oup_finances_a4_pages_v3.a6901802109d.pdf 26 Mar 2022.

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ПРОЦЕСІ КОМАНДОУТВОРЕННЯ

Р. М. Печеник, студент спеціальності Менеджмент, група МЕН БА 6-21

Т. О. Гусаковська, к. е. н., доцент кафедри менеджменту – науковий керівник

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

У сучасних умовах формування ефективної команди є одним із найбільш вагомих факторів, що впливає на ефективність діяльності організації.

Командоутворення (англ. «teambuilding») – побудова ефективної команди, створення групи людей, спрямованих на досягнення єдиного результату, працюючої злагоджено, як єдиний організм; процес цілеспрямованого формування особливого способу взаємодії людей в організації, що дозволяє ефективно реалізовувати їх енергетичний, інтелектуальний і творчий потенціали.

Суть командоутворення в організації полягає в забезпеченні необхідних умов для формування навичок ефективної роботи в команді, формування команди та вироблення командного духу,

вміння працювати в команді, створення атмосфери неформального спілкування.

Формуючи команду, слід звертати увагу не тільки на компетенцію людини, її професійний досвід і навички, а й на характер, цінності та прагнення. Щоб команда спрацювалася і була максимально ефективною, вона повинна складатися з людей, які мають схожі принципи та поділяють однакову корпоративну культуру.

За яким би принципом не відбувалася побудова команди, процес її формування завжди проходить декілька етапів перед тим, як команда буде повністю сформована, та буде забезпечена злагодженість її роботи. Підбір членів команди, визначення ролей, розподіл завдань та відповідальності, побудова механізмів взаємодії – усе це вимагає погодження та нерідко пов'язане з виникненням конфліктних ситуацій.

Конфлікт – це відсутність згоди між двома чи декількома суб'єктами, зіткнення протилежних сторін, сил, які можуть бути конкретними особами або групами працівників, а також внутрішній дискомфорт однієї людини.

Класична точка зору на конфлікт в організації полягала в тому, що він не повинен виникати. Але на сьогодні науковцями та практиками менеджменту визнано, що певний ступінь конфліктності обов'язкова у відносинах усередині команди.

На етапі командоутворення превалюють такі причини конфліктів як:

- конфлікт через пріоритети в проєкті (позиція учасників проєкту щодо наслідків робіт і завдань суттєво відрізняються);
- конфлікт через людські ресурси (конфлікт, що стосується набору персоналу в проєктну команду з інших відділів);
- конфлікт через календарний план (невзгодженість у термінах і послідовності календарного планування проєктних завдань);
- міжособистісний (виникає через різні риси характеру, різний рівень знань, кваліфікаційних параметрів, рівень інтелекту тощо).

Конфлікт також може бути позитивним, якщо він:

- є основою для початку дискусії з обговорення того чи іншого питання;
- допомагає у розв'язанні того чи іншого питання;
- покращує стосунки між людьми;

- дає змогу зняти напруженість;
- дає змогу працівникам повніше розкрити свої можливості.

Завдання менеджера зводиться до уміння керувати конфліктами, оскільки вони можуть носити конструктивну (спільний пошук вирішення конфлікту з вигодою для обох сторін) і деструктивну (коли кожен учасник конфлікту залишається при своїй думці) форми.

Головне домогтися взаєморозуміння учасників конфлікту, що визначає наступні можливі випадки розв'язання конфлікту:

- взаємне примирення на об'єктивній основі;
- компроміс, що базується на частковому задоволенні бажань обох сторін.

Управління конфліктом – це цілеспрямована дія на ліквідацію (мінімізацію) причин появи конфлікту або корекцію поведінки учасників.

Існує велика кількість методів управління конфліктами. Укрупнено їх можна представити у вигляді декількох груп:

- внутрішньоособистісний метод (метод впливу на окрему особу);
- структурні методи (ліквідація організаційних конфліктів);
- міжособистісні методи або стилі поведінки в конфлікті;
- переговори;
- зворотні агресивні дії.

Дослідники вказують на п'ять основних стилів поведінки під час конфлікту:

- 1) уникання, відхід, ігнорування або відхилення;
- 2) суперництво, конкуренція, змагання, конфронтація;
- 3) пристосування, змушена поступка;
- 4) компроміс;
- 5) співробітництво.

Стиль уникання може бути використаний у таких випадках:

- джерело розбіжностей тривіальне й несуттєве порівняно з іншими більш важливими завданнями;
- неможливо вирішити питання на свою користь;
- результат не дуже важливий і рішення настільки тривіальне, що не варто витрачати на нього сили;
- для того, щоб виграти час, вивчити ситуацію й отримати додаткову інформацію, перш ніж прийняти яке-небудь рішення, або щоб заручитись чієюсь підтримкою;

– вирішити проблему негайно небезпечно, оскільки аналіз і відкрите обговорення конфлікту можуть тільки погіршити ситуацію;

– в інших більше шансів вирішити цю проблему (варіант – учасники команди самі можуть урегулювати конфлікт).

Стиль суперництва доцільно використовувати в таких випадках:

– ви маєте достатньо влади, сильної волі й авторитету, вважаєте очевидним, що пропонуване вами рішення – найкраще;

– робите велику ставку на своє вирішення проблеми, що виникла, оскільки результат конфлікту дуже важливий для вас;

– відчуваєте, що не маєте іншого вибору і вам немає що втрачати;

– маєте прийняти непопулярне рішення, у вас достатньо повноважень для вибору цього кроку;

– перебуваєте в критичній ситуації, що вимагає термінового ухвалення рішення.

Використання стилю пристосування доцільне в таких ситуаціях:

– найважливіше завдання – відновлення спокою й стабільності, а не вирішення конфлікту;

– предмет розбіжності не важливий для вас або вас не дуже хвилює те, що сталося;

– ви вважаєте, що краще зберегти добрі стосунки з іншими людьми, ніж відстоювати власну позицію;

– ви усвідомлюєте, що правда не на вашій стороні;

– у вас недостатньо влади або шансів перемогти;

– ви думаєте, що інша людина може засвоїти із цієї ситуації корисний урок, якщо ви поступитесь її бажанням, навіть не погоджуючись із тим, що вона робить, або вважаючи, що вона робить помилку.

Стиль компромісу найбільш ефективний, коли обидві сторони бажать одного й того ж, проте знають, що одночасні бажання нездійсненні (наприклад, прагнення зайняти ту ж посаду або те ж приміщення для роботи).

Стиль співробітництва добрий тим, що кожен учасник може виграти 100 %, а можливо, і 150 %. Наприклад, один добровільно поступається іншому, оскільки до нього добре ставиться та не вважає, що другий йому зобов'язаний. Люди зберегли відносини та навіть зробили їх кращими.

Важливо розуміти, що кожний із цих стилів ефективний лише в певних умовах. жоден із них не може бути виділений як найкращий. Загалом ми повинні вміти ефективно використовувати кожен із них та свідомо робити той чи інший вибір з огляду на конкретні обставини. Найкращий підхід буде визначатись конкретною ситуацією.

Отже, ефективний менеджер повинен володіти вміннями управління конфліктами, що виникають у процесі командоутворення та функціонування команди, вміти обирати оптимальну стратегію на основі аналізу всіх компонентів конфліктної ситуації.

Список використаних інформаційних джерел

1. Біловодська О. А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. Економіка і суспільство. 2017. № 10. С. 177–182.
2. Технологія виходу з конфлікту за Томасом Кілменном. URL: http://cpk.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=791.
3. Барабаш О. Стратегії поведінки в конфліктній ситуації. Теорія держави і права. 2017. № 3. С. 208–212.

ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РИЗИКОЗАХИЩЕНІСТЮ ПІДПРИЄМСТВА: СУЧАСНІ ВИКЛИКИ

К. І. Ярмак, студентка спеціальності Менеджмент, група МАМГВ-21;

К. П. Віннікова, студентка спеціальності Менеджмент, група МАМГВ-21

Т. О. Гусаковська, к. е. н., доцент кафедри менеджменту – науковий керівник

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Ризик відіграє важливу роль в економіці та менеджменті, які на внутрішньому і на зовнішньому ринках неможливі без невизначеності, випадковості і конфліктності, зумовлених найрізноманітнішими причинами: природними явищами, політичними подіями, податковим регулюванням, змінами в законодавстві, коливаннями цін і курсів валют, конкуренцією, виконанням договірних зобов'язань, особистими уподобаннями і перевагами учасників подій та багатьма іншими факторами.