

співробітників, сприяє розвитку їх творчого потенціалу для створення додаткових цінностей і отримання результату. Ефективна система внутрішніх комунікацій об'єднує в собі теорію управління, теорію організації, теорію психології управління, теорію комунікацій. Прорахунки, некомпетентні або малоефективні дії в одній із підрозділів потягнуть за собою помилки в усіх інших підрозділах, або ж цілої компанії. Сучасний економічний розвиток, останні наукові досягнення в галузі управління й значна кількість інформаційних каналів і ресурсів, які пропонує сьогодення, спонукає до пошуку найбільш ефективних форм комунікаційної взаємодії, до постійного вдосконалення вже існуючих комунікацій, а також надає поштовх до вироблення якісно нових наукових методик і ділових підходів щодо розвитку внутрішніх комунікацій.

Зіброцький Ігор
ст. гр. УПЕПм-22,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
управління персоналом та
регіональної
економіки Цісецький О.Є.)

СТРУКТУРНІ МЕТОДИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Високий рівень конфліктності на підприємствах негативно впливає на морально-психологічний клімат у колективі, що призводить до зниження ефективності діяльності підприємства. Структурні методи є одними із найефективніших методів управління конфліктною ситуацією. Вони передбачаючи вплив через організаційні чинники, спрямовані на запобігання формуванню або усунення конфліктного середовища, ґрунту, на послаблення чи ліквідацію джерел конфлікту, запобігання його ескалації. Це є методи впливу переважно на конфлікти, що виникають через неправильний розподіл повноважень, організації праці, прийнятої системи стимулювання. До таких методів відносяться:

1. Роз'яснення вимог до виконуваної роботи. Це є один із найліпших методів управління, що запобігає дисфункціональному конфлікту. Щоб роз'яснити, які результати очікуються від кожного співробітника та підрозділу, необхідно згадати такі параметри, як рівень результатів, що має бути досягнутий; хто надає і хто одержує різну інформацію; якою є система повноважень і відповідальності; чітко мають бути визначені політика, процедури і правила. Важливо також вірно розподілити та роз'яснити права та обов'язки, повноваження й відповідальність працюючих.

2. Використання координаційних та інтеграційних механізмів. Один з найпоширеніших механізмів – ланцюг команд. Як зазначали М. Вебер та представники адміністративної школи, встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень та інформаційні потоки усередині організації.

3. Використання загальноорганізаційних комплексних цілей. Загальноорганізаційні цілі передбачають розробку й уточнення загальноорганізаційних орієнтирів для того, щоб зусилля всіх співробітників були об'єднані та спрямовані на їх досягнення. Спільна мета організації поєднує всіх працівників, усі структурні підрозділи. Вона виступає колективним змістоутворюючим та мотивуючим чинником, орієнтує людей на співробітництво. Така комплексна мета повинна бути не тільки деталізована, але й передбачати, разом з тим, колективну відповідальність (працівник відповідає за виконання свого завдання, а також, хоча й меншою мірою, за роботу бригади, цеху та ін.).

4. Використання системи санкцій, винагород та покарань. Така структура означає, що система винагород і, за необхідності, покарань має стимулювати внесок у досягнення загальноорганізаційних цілей. Систематичне скоординоване використання системи винагород та заохочень тих, хто сприяє здійсненню загальноорганізаційних цілей, допомагає людям зрозуміти, як їм варто поводитися у конфліктній ситуації, щоб це відповідало бажанням керівництва.

5. Метод уявного контролю, або техніка вольового мислення, може бути використаний для вироблення достатньої внутрішньої мотивації чи контролю для реалізації нових рішень.

Описані методи дають змогу комплексно підійти до створення організаційного механізму управління конфліктами на підприємстві.

Література:

1. Эрика Регнет. Конфликты в организациях. Формы, функции и способы преодоления / Пер. с нем. – Х.: Изд-во Институт прикладной психологии «Гуманитарный Центр», 2005. – 396 с.

Зіньчук Ірина
ст. гр. ММБм-11,
Тернопільський національний економічний університет
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри
міжнародного бізнесу і туризму Нагара М. Б.)

СУЧАСНА КОНЦЕПЦІЯ КОРПОРАТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ У МІЖНАРОДНОМУ БІЗНЕСІ

Сучасна епоха характеризується суттєвими змінами як у світовій, так і в українській економіці. Розвиток національного бізнесу, інтеграція України у світову економічну систему, посилення конкуренції ставить перед вітчизняними компаніями багато нових питань, одне з яких пов'язано із корпоративною соціальною відповідальністю. Для багатьох українських підприємств розробка стратегії корпоративної соціальної відповідальності для забезпечення сталого розвитку є концептуальним завданням, адже мова йде не просто про спонтанну благодійність, а про системну діяльність, вбудовану в усі бізнес-процеси.

Світова практика застосування корпоративної соціальної відповідальності (КСВ) свідчить не тільки про покращення власної репутації, а й про

отримання прибутку від збільшення споживчої лояльності. З огляду на назначене, актуальність даної роботи полягає у зростаючій ролі та застосуванні КСВ у міжнародному та вітчизняному бізнесі. Українські компанії дедалі активніше оперують на міжнародному ринку, тому застосування практик КСВ має стати невід'ємною частиною економічної діяльності національних об'єктів господарювання.

Питанню соціальної відповідальності присвячено багато робіт як і зарубіжних, так і українських вчених. Зокрема, Х. Боуен, М. Зігель, Дж. Елкінгтон, А. Керолл, Ф. Котлер, Дж. Ленсен, М. Портер, Р. Колиско, Р.

Корпоративну соціальну відповідальність можна визначити як вільний вибір компанії на користь підвищення рівня добробуту суспільства за допомогою відповідних підходів до ведення бізнесу та надання корпоративних ресурсів. У загальному розумінні корпоративна соціальна відповідальність – це усі дії компанії, які позитивно впливають на суспільство [1, с. 67].

Для того, щоб об'єднати зусилля підприємців із діяльністю профспілок, громадських організацій, державних органів та скерувати їх на підтримку та застосування десяти універсальних принципів щодо захисту прав людини, забезпечення стандартів роботи, охорони навколишнього середовища та боротьби з корупцією, було підписано Глобальний договір ООН у 1999 році. Він являє собою волонтерську ініціативу й покликаний об'єднати соціально відповідальні компанії для обміну досвідом щодо реалізації відповідних проектів та програм.

На сьогодні договір об'єднує декілька тисяч компаній із більше ніж 100 країн світу, тим самим утворивши одну з найбільших добровільних ініціатив з питань КСВ у світі. Необхідно зауважити, що досить активними в підписанні цього договору стали й українські бізнес-структури – 93 компанії приєдналися до ініціативи. Проте лише кожен третій керівник в Україні знає про концепцію КСВ, а уніфікованих стандартів та правил для українського бізнесу досі не було створено.