

проявляється як конфлікт. Родовим для даного поняття є поняття соціального конфлікту [1].

Кожному відповідальному керівникові завжди потрібно враховувати потреби своїх підлеглих, тому, можливо, при формуванні колективу варто задуматися про ґендерне співвідношення працівників. Розглянемо основні способи вирішення ґендерних суперечностей керівником, який став мимовільним свідком суперечки, що розгорається між двома підлеглими: чоловіком і жінкою. Предмет розбіжностей співробітників може бути будь-яким: від оцінки соціальної ролі і наслідків фемінізації до політичних та релігійних уподобань. Проте керівник як посадова особа зобов'язаний відреагувати на те, що відбувається, адже у разі неприйняття термінових заходів ситуація може вийти з-під контролю. Існує, як мінімум, п'ять базових підходів до врегулювання даного спору.

Перший підхід – «атеїзм» (не слід по назві трактувати його гранично вузько і ототожнювати з особливим ставленням до релігії). Суть даного підходу полягає в тому, що у керівника є власна думка, яку він оцінює як єдино вірну. Будучи босом, він повинен, не роздумуючи, показати своє бачення на проблему. Слово начальника – незаперечна істина і закон для підлеглих.

Другий підхід – «професіоналізм». Керівнику варто наголосити, що подібного роду дискусії не доречні на робочому місці і, що вони отримують заробітну плату за виконання певних професійних обов'язків, а не за розмови на «вільні теми». Можна порекомендувати сперечальникам продовжити з'ясування відносин у позаслужбовий час.

Третій підхід – «суб'єктивізм». Керівнику потрібно вникнути в суть конфлікту і, найімовірніше, прийняти аргументи однієї зі сторін, які співзвучні його розумінню проблеми або здадуться йому конструктивнішими і переконливішими. Також керівник може керуватися зовсім іншими міркуваннями і підтримати когось із товаришів по службі виходячи з чоловічої чи жіночої солідарності.

Четвертий підхід – «персоналізм». Глибина занурення керівника в конфліктну ситуацію і обрана в ній позиція визначаються не стільки особистою симпатією, настроєм та іншими проявами «суб'єктивності», скільки професійним статусом, роллю і ступенем авторитетності кожного із співробітників. Не варто псувати відносини з більш цінним працівником і тому потрібно підтримати його, не дивлячись на те, що його думка в

даному питанні не співзвучна з думкою керівника.

П'ятий підхід – «екуменізм» (ідеологія екуменізму сконцентрована на усвідомленні розбіжностей, що накопичилися між християнами в інтересах подальшого об'єднання всіх «автокефальних» церков і віруючих). Керівникові потрібно спробувати попередити можливий розкол, допомогти опонентам домогтися пом'якшення позицій, усунення категоричності в судженнях з тим, щоб надалі знайти компромісне рішення і укласти мир або перемир'я. Його думка повинна бути спрямована на пошук «раціональних зерен» у підходах, позначених учасниками дискусії. Необхідно постаратися продемонструвати, що порушена тема є лише видимою частиною айсберга, одним з аспектів якої-небудь складнішої і багатогранної проблеми. У ній є велика кількість неоднозначного і взаємовиключного, а тому вирішувати даний комплекс протиріч «на ходу» безглуздо [2].

Зрозуміло, що будь-який з означених тактичних способів врегулювання ґендерних конфліктів має як плюси, так і мінуси, певні межі, в яких він ефективний і конструктивний.

Література

1. Легчаков К. Е. *Гендерные дисбалансы в трудовом коллективе* <http://www.sekretarskoe-delo.ru/>
2. Понуждаев Э. А. *Управление персоналом: Учебное пособие.* – М.: ИМЭС, 2004. – <http://www.twirpx.com/file/779867/>

Гаврилюк Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри менеджменту та публічного управління Жуковська А. Ю.)

ПРОБЛЕМИ РОЗВИТКУ МАЛОГО ПІДПРИЄМНИЦТВА ТА ШЛЯХИ ЇХ ВИРІШЕННЯ

Мале підприємництво – найбільш масова, динамічна та гнучка форма ділового життя зі своїми закономірностями розвитку та специфічними перевагами. Сучасний світ довів, що малий бізнес, незважаючи на величезний ризик, є невід'ємною складовою будь-якої ринкової економіки і у своїй діяльності стикається з великими

труднощами.

Основними негативними чинниками, які стоять на заваді розвитку і становлення малого підприємництва в Україні, є: недосконалість законодавства як з питань розвитку малого підприємництва, так і підприємництва в цілому; значні адміністративні бар'єри (реєстрація, ліцензування, сертифікація, системи контролю і дозвільної практики, регулювання орендних відносин тощо); брак реальних та дієвих механізмів фінансово-кредитної підтримки (тобто, недостатність у підприємців коштів для розвитку власної справи та високі відсоткові ставки за користування банківськими кредитами); надмірний податковий тиск і обтяжлива система звітності; впевненість підприємців у стабільності умов ведення бізнесу; надмірне втручання органів державної влади в діяльність суб'єктів господарювання; недосконалість системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів для підприємницької діяльності; відсутність стимулів для інвестицій [1].

Вирішити окреслені проблеми можна за допомогою: формування належної законодавчої бази, сприятливої для розвитку малого бізнесу; вдосконалення фінансово-кредитної підтримки; забезпечення матеріально-технічних та інноваційних умов розвитку малих підприємств; інформаційне та кадрове забезпечення бізнесу; стимулювання зовнішньоекономічної діяльності суб'єктів малого та середнього підприємництва; створення нових бізнес-центрів та кредитних ліній; забезпечення виконання заходів щодо створення єдиної автоматизованої системи державної реєстрації суб'єктів підприємницької діяльності; здійснення заходів щодо поетапного створення при центрах зайнятості мережі навчальних центрів з підготовки підприємців з-поміж безробітних; посилення відповідальності органів виконавчої влади, державних службовців за виконання відповідних законів щодо розвитку підприємницької діяльності, зокрема малого бізнесу [3].

Формування відповідної законодавчої бази розвитку малого підприємництва передбачає, насамперед, встановлення правових гарантій для забезпечення свободи і захисту приватної власності; розробку дійових законодавчо-нормативних актів, спрямованих на стимулювання малого бізнесу; усунення правових суперечностей і скасування положень, що гальмують розвиток приватної ініціативи [2].

Отже, в сучасній ринковій економіці України мале підприємство

вимушене долати ряд макроекономічних перешкод, основною причиною яких є неефективна фінансова підтримка, надмірний податковий тиск та інші обмеження, встановлені на законодавчому рівні. Саме тому перспективним шляхом подолання цих бар'єрів має стати досягнення консенсусу в тому, що інтереси підприємництва мають захищати самі підприємці. Роль держави ж має полягати лише в покращенні необхідної інфраструктури та створенні ефективної правової бази, що б створила простір для розвитку громадських організацій та інших асоціацій, націлених на вирішення проблем розвитку малого бізнесу в Україні.

Література

1. Биковець В. Перешкоди на шляху розвитку малого підприємництва в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://soskin.info/print/ea/old/2002/6/20020683.html>

2. Горынский М. Малый бизнес в Украине — тревожные перспективы [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://intercredit.com.ua/39/article6299>

3. Єпіфанова І.М. Основні аспекти розвитку малого бізнесу в Україні //Труди Одеського політехнічного університету.-2009.-№1(31).- С. 211-215

Хрустальова Юлія

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Дяків О.П.)

КОМАНДНИЙ КОУЧИНГ

У сучасному ринковому середовищі організації можуть досягти успіху тільки в тому випадку, якщо зуміють удосконалити методи своєї роботи і досягнути високого її рівня. Організації змушені працювати ефективно, створюючи нові системи відносин зі своїми співробітниками. У зв'язку з цим зростають вимоги до персоналу: підвищення компетентності, вдосконалення професійних навичок тощо. Всі ці питання розглядає коучинг. Коучинг – це система принципів та прийомів, які сприяють розвитку потенціалу особистості та групи людей, а також забезпечують максимальне розкриття й ефективну реалізацію цього потенціалу. Тому дослідження даної теми є актуальним.