

трансформацій, які відбуваються в суспільстві загалом.

Важливо зазначити, що чинники, які мають вплив на соціально-трудова відносини, діють не ізольовано, вони прямо чи опосередковано пов'язані між собою, а зв'язок між ними є досить складним механізмом. [2, с. 181].

Основні фактори трансформації соціально-трудова відносин містять в собі зміни у структурі та якості робочої сили, у самому змісті праці, а також індивідуальних можливостях людей. Для вдосконалення соціально-трудова відносин, саме ці фактори потребують певних нетрадиційних підходів до управління працею. Основним завданням є привести в дію ті можливості людини, які насамперед пов'язані із розвитком, майстерністю, освітою та їх професійною підготовкою.

На даний час докорінно змінюється характер праці. Вплив певних процесів глобалізації робить її індивідуалізованою і творчою, що характеризується поступовим відродженням універсалізації, заснованої на підвищенні кваліфікації, безперервному навчанні і суміщенні функцій і операцій, підвищенні мобільності робочої сили.

У країнах з високим рівнем життя розвиваються потреби в більш змістовній діяльності, це дає можливість для самореалізації особистості, а не сприйняття праці як засобу заробляння коштів для споживання.

Також важливо зазначити, що глобалізаційні процеси мають істотний вплив на культурну складову відносин між роботодавцем і найманим працівником, змінюючи статус особистості, сприяючи переосмисленню західної індивідуалізації в напрямку розширення колективних форм діяльності, спонукаючи появу нових форм лідерства і влади, концепцій менеджменту.

Немає сумнівів в тому, що певні недоліки трансформації розвитку соціально-трудова відносин потребують вдосконалення та вирішення. А саме розроблення сучасної гнучкої державної концепції формування соціально-трудова відносин, яка буде орієнтована на задоволення праці працівників, та їх заохочення.

#### *Література*

1. Гражевська Н.І. *Трансформація економічних систем в умовах глобалізації : автореф. дис. докт. екон. наук: 08.00.01. / Н.І. Гражевська. – К., 2009. – 29 с*

2. Заяць Т. А. *Модернізація соціально-трудова відносин України: пріоритетні напрями та принципи реалізації / Т. А. Заяць // Демографія та соціальна економіка. – 2013. – №2 (20). – С. 181–182.*

3. Цимбалюк С.О. *Компенсаційна модель винагороди за працю: теоретико-методологічні та прикладні аспекти : монографія / С.О. Цимбалюк. –К. : КНЕУ, 2014. – 359 с.*

**Гайдамаха Анастасія**

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

#### **ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ ҐЕНДЕРНИМИ КОНФЛІКТАМИ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ**

Жодне співтовариство людей не здатне існувати абсолютно гармонійно, безконфліктно. Більш того, певного роду конфлікти в організації є бажаними, адже часто вони є конструктивними, продуктивними, оскільки саме в них в процесі суперечки народжується істина, що допомагає колективу розвиватися і прогресувати.

Розуміючи і приймаючи такий підхід, менеджер повинен зосередити власні зусилля не на «викоріненні» конфліктів як таких і «боротьбі» з конфліктними особистостями, а на діагностиці, структурному аналізі, класифікації наявного конфлікту, визначенні способів і засобів його корекції (переходу з деструктивного у конструктивний стан) та подальшої профілактичної роботи в даній сфері.

Врахування впливу ґендерного чинника на роботу трудових колективів є одним з важливих напрямків ефективного управління персоналом. В основі ґендерних конфліктів лежать суперечності, пов'язані з біологічною і культурною нетотожністю різностатевих суб'єктів: індивідів, малих і великих груп.

Саме ж по собі поняття «ґендерний конфлікт» на перший погляд банальне, оскільки саме ґендерний конфлікт описується формованою системою понять. Твердження набуває певного сенсу, якщо врахувати, що саме поняття знаходиться на перетині двох дослідних ліній, кожна з яких у відриві від іншої не обов'язково повинна передбачати такий перетин: конфлікт не завжди має ґендерну атрибуцію, ґендер не завжди

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