

1	2
Економічні показники	
Макроекономічні показники	Рівень ВВП, ступінь самогубств
Показники матеріальної забезпеченості	Індивідуальний дохід, задоволення матеріальних потреб, економічний статус, соціально-економічний статус, життєва успішність, благополуччя
Показники витрат та споживання	Предмети споживання та розкоші, продовольство, харчування, різні товари та послуги

Отже, синтез складових компонентів допомагає спростувати оцінку якості життя, яка потребує ретельного вивчення та дослідження. Проте, на практиці це залишається достатньо складною процедурою.

Так, угорський економіст Я. Корнаи зазначає: "Суспільство, яке може задовольнити всі потреби всіх громадян, немає не тільки в даний час, але не буде і в перспективі. Як би не зростав добробут, розвиток техніки і культури завжди сприятиме подальшому збільшенню матеріальних потреб" [12].

Науковим результатом даного дослідження є визначення складових та показників якості життя, їх характеристика.

Перспектива подальших наукових досліджень полягає в удосконаленні методичного забезпечення оцінки якості життя.

Наук. керівн. Мішина С. В.

Література: 1. Всеобщая декларация прав человека. Принята резолюцией 217 А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10 декабря 1948 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа : http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/declhr.shtml. – Название с экрана. 2. Арон Р. Этапы развития социологической мысли / Р. Арон ; общ. ред. и предисл. П. С. Гуревича. – М. : Изд. группа "Прогресс" – "Политика", 1992. – 608 с. 3. Баженов С. А. Качество жизни населения: теория и практика / С. А. Баженов, Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 4–7. 4. Маликов Н. С. К вопросу о содержании понятия "качество жизни" и его измерению / Н. С. Маликов // Уровень жизни населения регионов России. – 2002. – № 2. – С. 1–7. 5. Пархоменко Л. В. Качество жизни депрессивного региона: методология и управление : автореф. дис. д-ра эконом. наук / Л. В. Пархоменко. – Тамбов, 2006. – 48 с. 6. Цыганков В. А. Качество трудовой жизни в России: экономическая природа, механизм формирования : диссертация ... докт. экон. наук : 08.05.05 / В. А. Цыганков ; Науч.-исслед. ин-т труда и соц. страхования. – Москва, 2007. – 315 с. 7. George L. K. Quality of life in older persons : meaning and measurement / L. K. George, L. B. Bearon. – New York : Human Sciences Press. – 1980. – 238 p. 8. Halicka M. Jakość życia osób starszych / M. Halicka. – Białystok : Akademia Medyczna, 2004. – P. 20–22. 9. Hughes B. Quality of life / B. Hughes // Researching social gerontology. – 1990. – № 9. – P. 46–47. 10. Spirduzo W. W. Physical Demensions of Aging / W. W. Spirduzo, K. L. Francis, P. G. MacRae // Human Kinetics. – 2005. – № 17. – P. 133. 11. Ляш О. І. Економіка праці та соціально-трудові відносини : навч. посіб. / О. І. Ляш, С. С. Гринкевич. – К. : Ліра-К, 2010. – 476 с. 12. Холопова В. А. Социальное партнерство власти, бизнеса и общества как инструмент повышения качества жизни [Электронный ресурс] / В. А. Холопова, О. В. Шкробтиенко. – Режим доступа : <http://cyberleninka.ru/article/n/sotsialnoe-partnerstvo-vlasti-biznesa-i-obschestva-kak-instrument-povysheniya-kachestva-zhizni>. – Название с экрана.

УДК 0053

Зайцева О. О.

Магістр 1 року навчання
факультету економіки і права ХНЕУ ім. С. Кузнеця

СУТНІСТЬ УПРАВЛІНСЬКОЇ ПРАЦІ ЯК САМОСТІЙНОЇ СИСТЕМИ

Анотація. Розкрито сутність категорії "управлінська праця" та сформовано систему її функціонування. Визначено результат управлінської праці в якості прийняття відповідного рішення.

Аннотация. Раскрыта сущность категории "управленческий труд" и сформирована система ее функционирования. Определен результат управленческого труда в качестве принятия соответствующего решения.



Annotation. The essence of the category "administrative work" is disclosed and a system of its functioning is formed. The result of administrative work is determined as a specific decision making.

Ключові слова: відповідальність, менеджер, організація праці, підлеглий персонал, праця, результат управління, система, управлінські процедури.

Діяльність кожного сучасного підприємства спрямована на соціальний розвиток та максимізацію прибутку. Цей процес безпосередньо пов'язаний з якісними та кількісними результатами роботи персоналу. Отже, актуальними стають питання оптимального управління підлеглими за рахунок формування цілісної системи управлінської праці або її коригування.

Вагомий внесок у розвиток теоретико-методичних положень з управлінської діяльності внесли такі зарубіжні вчені, як: М. Альберт, П. Друкер, Д. Дункан, Г. Емерсон, Р. Лайкерт, Е. Мейо, Д. Мак-Грегор, М. Мескон, Г. Саймон, Р. Стюарт, Р. Уайтлі, А. Файоль, Р. Хаус, а також вітчизняні науковці, а саме Б. Андрушков, Л. Балабанова, М. Виноградський, Й. Завадський, Л. Зудіна, Т. Кутасова, Г. Осовська, В. Шипунов та ін. Незважаючи на глибину наукових розробок щодо формування системи управлінської праці, її елементи висвітлені в літературі неповно, тому потребують подальшого розкриття й удосконалення.

Метою статті є дослідження сутності управлінської праці – системи елементів, яка спрямована на прийняття рішення в процесі управління персоналом.

Об'єктом дослідження виступає поняття "управлінська праця".

Управлінська праця є одним із особливих видів суспільної діяльності, основною метою якої є забезпечення цілеспрямованої, скоординованої діяльності як окремих учасників суспільного трудового процесу, так і трудових колективів у цілому. З розвитком ринкових відносин і поглибленням процесів поділу й кооперування праці, управлінська праця відокремлюється як відносно самостійна сфера і набуває визначених організаційних форм, які створюють самостійну систему управління підприємством [1].

За рахунок детального вивчення науковцями наведеної категорії існує велике різноманіття тлумачень категорії "управлінська праця". Так Осовський О. А. визначає це поняття як трудову, творчу діяльність менеджера, яка пов'язана з координацією та регулюванням діяльності підлеглих шляхом перетворення інформації в управлінські рішення [2].

Проте дослідження та визначення сутності управлінської праці доцільніше здійснювати через систему її функціонування, що складається з конкретних взаємозв'язаних та взаємозалежних елементів (рисунок).

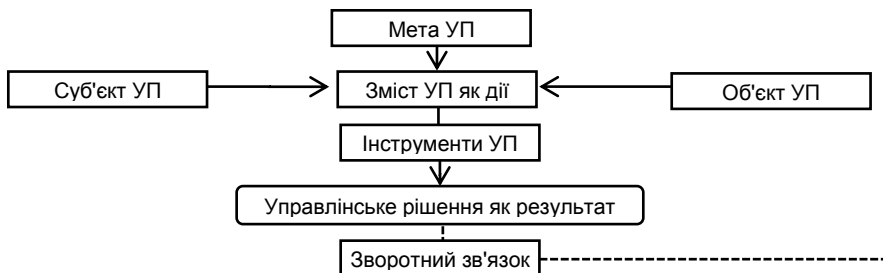


Рис. Система управлінської праці (УП)

Постановка завдання, виникнення проблеми, ситуація, що склалась тощо становлять потребу у вирішенні та координуванні, що формує мету управлінської праці. Отже, розгортаються дії суб'єкта управлінської праці, спрямовані на керування об'єктом. При цьому суб'єктами виступають топ-менеджери, менеджери середньої та нижчої ланок управління з урахуванням місця, рівня виникнення питання, що розглядається, або необхідної компетенції управління.

Мельникова О. А. стверджує, що об'єктом управлінської праці є сфера її прикладання – підприємство, організаційні структури різних рівнів (філії, цехи, окремі ділянки тощо), робочі групи (відповідні підлеглі) та інформація [3, с. 385–387].

Таким чином, наведені суб'єкти здійснюють безпосередньо зміст управлінської праці з використанням відповідних інструментів, до яких відносяться методи та методики управління, організація та нормування праці, офіційні документи (наприклад, посадова інструкція), відповідна законодавча база та ін.

Зміст управлінської праці становить набір управлінських функцій та технологій, що складаються з управлінських процедур, які, в свою чергу, складаються з набору управлінських операцій. Управлінська операція є первинним елементом процесу управління, який передбачає дії зі збору, обробки та оформлення інформації, що входить в один документ або має одне рішення.

Підсумком взаємодії вже перерахованих елементів системи виступає формування управлінського рішення, яке, на думку Стадник В. В. та Йохна М. А., є результатом вибору суб'єктом управління способу дій, спрямованих на вирішення поставленого завдання в існуючій чи спроектованій ситуації [4, с. 146].

Прийняття управлінського рішення не є остаточним елементом, який закриває систему, адже кожне рішення має наслідки. Інформація про характер наслідків (позитивний, нейтральний, негативний) знов поступає до входу в систему та формує нову мету управлінської праці. Цей процес є зворотним зв'язком та призводить до постійного функціонування системи управлінської праці.

Отже, на основі викладеного матеріалу можна надати таке визначення категорії "управлінська праця" – це відповідальна дія керівництва, спрямована на вирішення поставлених завдань та управління підлеглим персоналом через прийняття певного управлінського рішення.

Ураховуючи системний підхід до менеджмента, управлінську працю слід трактувати як комплекс взаємозв'язаних елементів управління, який породжує специфічний процес перетворення вхідної інформації на конкретний результат, який створює нові умови функціонування.

Наук. керівн. Доровської О. В.

Література: 1. Желудько Т. В. Дослідження особливостей управлінської праці як основи успішної діяльності підприємства [Електронний ресурс] / Т. В. Желудько. – Режим доступу : <http://eztuir.ztu.edu.ua/4242/1/294.pdf>. – Назва з екрану. 2. Осовський О. А. Особливості управлінської праці в трансформаційний період розвитку України [Електронний ресурс] / О. А. Осовський. – Режим доступу : <http://www.nbu.gov.ua>. – Назва з екрану. 3. Мельникова О. А. Особливості праці управлінського персоналу та їх вплив на мотивацію праці / О. А. Мельникова // Формування ринкової економіки. – К. : КНЕУ, 2005. – Спец. вип., Т. 3. – С. 385–394. 4. Стадник В. В. Менеджмент / В. В. Стадник, М. А. Йохна. – К. : Академвидав, 2003. – 464 с.

УДК 005.334.2

Захарова А. В.

Студент 2 курсу
факультета економіки і права ХНЭУ ім. С. Кузнеця

ПОЛОЖИТЕЛЬНАЯ РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. Рассмотрена положительная роль конфликта в организации. Показаны причины возникновения конфликтов.

Анотація. Розглянуто позитивну роль конфлікту в організації. Показано причини, через які виникають конфлікти.

Annotation. The positive role of conflicts in an organizations has been studied. The reasons for conflicts have been described.

Ключевые слова: конфликт, организация, позитивная роль конфликта.

Современная точка зрения заключается в том, что некоторые конфликты не только возможны, но и желательны даже в организациях с эффективным управлением. Во многих ситуациях конфликт помогает выявить разнообразие точек зрения, дает дополнительную информацию, помогает определить большое количество альтернатив или проблем. Это делает процесс принятия решения более эффективным. Именно поэтому на сегодняшний день тема позитивных последствий конфликтов в организации является актуальной.

Исследованиям в отрасли функциональных возможностей конфликта посвящены работы таких ученых, как: Л. Козер, Р. Дарендорф, Т. Парсонс, Г. Зиммель. Они обобщили позитивные и негативные функции конфликта [1]. Однако, несмотря на наличие их работ, тема остается открытой и актуальной для рассмотрения.

Цель данной работы – определить, могут ли конфликты быть положительными, и какова положительная роль конфликтов в организации.

Конфликты существуют ровно столько, сколько существует человек, так как возникают они только в процессе общения людей. Большую часть времени человек проводит на работе, взаимодействует с начальством и подчиненными, общается с сослуживцами, строит совместную деятельность с партнерами компании. При таком плотном графике общения возникает масса причин, по которым люди не совсем правильно понимают друг друга, что и приводит к спорам. Если создавшаяся ситуация представляет собой угрозу достижению поставленных целей хотя бы для одного из участников взаимодействия, то возникает конфликт.

Конфликт (лат. *conflictus*) – столкновение противоположно направленных, несовместимых друг с другом тенденций в сознании отдельно взятого индивида, в межличностных взаимодействиях или межличностных отношениях индивидов или групп людей, связанное с острыми отрицательными эмоциональными переживаниями [2].

Отношение руководства к конфликтам априори негативное. Считается, что они нагнетают напряженность в коллективе, снижают показатели труда каждого сотрудника или целых отделов.

Застраховаться от конфликтов практически невозможно, так как в любой организации существует масса объективных причин, которые могут способствовать обострению обстановки. Так, любая ситуация, связанная с ограничением ресурсов, подлежащих распределению, ведет к возникновению напряженности. Появление информации, приемлемой для одной стороны и неприемлемой для другой (слухи, сплетни), стимулирует неадекватное поведение некоторых сотрудников. Примером такой ситуации может служить проведение аттестации в коллективе, когда работников не поставили в известность об изменении системы отбора и возможных сокращениях. Расхождение ценностей и целей сотрудников с целями организации является весьма существенной причиной для развития