

електростанціях, то екологіческие переваги не виглядають настільки явними: забруднення походять, тільки в одному місці. Але сьогодні електрику можна отримати з енергії сонця, вітра, води і навіть з тепла підземних джерел. Саме тому, незважаючи на всі свої недоліки, електромобілі поступово виходять на вулиці сучасних міст.

Саме електромобілі зараз виглядають найбільш реальним претендентом на роль «автомобіля далекого майбутнього». Їх розвиток продовжується, з'являються нові ідеї, розробки, інновації.

#### Література:

1. Основи екології: підручник / [О.В. Солошенко, А.М. Фесенко, С.І. Кочетова та ін.]; за ред. О.В. Солошенко. – Харків: Парус тм, 2008. – 371с.
2. АутоТесла. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://autotesla.ru/>
3. А. Круглов Четыре главных особенности новых электромобилей Tesla D [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://old.ibusiness.ru/blog/tyekhnologii\\_dlya\\_zhizni/35255](http://old.ibusiness.ru/blog/tyekhnologii_dlya_zhizni/35255)
4. Автомобиль Тесла. Технические характеристики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://yvek.ru/>

## КОНФЛИКТИ В УПРАВЛІННІ ТРУДОВИМ КОЛЕКТИВОМ

**ТКАЧОВ В. Є.**

*Харківський національний технічний університет  
сілськогосподарства ім. П. Василенка*

**Науковий керівник – к.п.н., доцент  
Данченко І. О.**

Відомо, що колектив – це щось більше, ніж просте впорядкування працівників, що виконують поставлені завдання. Теоретики і практики управління зрозуміли, що організація є також і соціальною системою, де взаємодіють окремі особини і формальні і неформальні групи. І від психологічного клімату, а також від настрою працівника залежить продуктивність роботи і здоров'я працівників і багато іншого.

В сучасному світі виділяють два методи управління колективом: соціальний (направлений на колектив в цілому), і психологічний (направлений на окремих осіб усередині колективу). Ці методи мають на увазі запровадження різних соціологічних і психологічних процедур в практику управління.

Якість соціально-психологічного клімату в колективі визначає ставлення керівника до суспільства в цілому, до своєї організації і до кожної людини окремо. Якщо в його розумінні людина представляється як ресурс, сировина, то такий підхід не дасть належного результату, в процесі управління виникне недолік чи перерахунок ресурсів для виконання конкретної задачі.

Але хотілось приділити увагу психологічній стороні управління колективом, а саме **конфліктам та методам їх вирішення**.

Так, що ж таке конфлікт в колективі? Як правильно організувати вирішення конфліктів в трудовому колективі, щоб він не зачепив вчасне виконання поставлених завдань?

Спогади про конфлікт як правило викликає у нас неприємні асоціації: загрози, ворожість, нерозуміння, образи. Як результат склалася думка, що конфлікт – завжди явище негативне, небажане для нас, керівників, менеджерів. Конфлікти розглядаються як щось таке, чого по можливості слід уникати.

Представники ранніх шкіл управління, у тому числі прихильники школи людських відносин, вважали, що конфлікт – це ознака неефективної діяльності організації і поганого управління. У наш годину теоретики і практики управління все частіше схиляються до тієї точки зору, що деякі конфлікти навіть в найефективнішій організації при найкращих взаємостосунках не лише можливі, але й бажані. Треба лише управляти конфліктом.

Конфлікти виникають майже у всіх сферах людського життя. Ми розглядатимемо лише ті, котрі відбуваються в організаціях.

#### **Види конфлікту**

Існують чотири основних типів конфлікту: *внутрішньоособовий конфлікт*. Його потенційні наслідки аналогічні наслідкам інших типів конфліктів. Він може приймати різні форми. Одна із найпоширеніших форм – ролевий конфлікт, коли до однієї людини пред'являються суперечливі вимоги з приводу того, яким винен бути результат його роботи.

*міжособовий конфлікт*. Він є найпоширенішим. У організаціях він виявляється по-різному. Частіше всього це боротьба керівників за обмежені ресурси, капітал чи робоче середовище, годину використання устаткування чи схвалення проекту. Міжособовий конфлікт може також виявлятися і як зіткнення осіб. Люди із різними рисами вдачі, поглядами і цінностями іноді просто більше не в змозі ладнати один із одним.

*конфлікт між особою і групою*. Щоб бути прийнятим неформальною групою і, тим самим, задовольнити свої соціальні потреби, людина

повинна дотримувати встановлені групою норми поведінки. Тому, якщо очікування групи знаходяться в суперечності із очікуванням окремої особи, може виникнути конфлікт.

Аналогічний конфлікт може виникнути на ґрунті посадових обов'язків керівника: між необхідністю забезпечувати відповідну продуктивність й дотримувати правила й процедури організації.

#### *міжгруповий конфлікт*

1. Конфлікти можуть виникати у взаємодії стабільно існуючих мікро-груп всередині даної групи. Такі групи, як правило, існують у межах будь-якої малої соціальної спільності, їхнього чисельність коливається від двох до 6 - 8 чоловік, при цьому частіше виникають групах чисельністю в 3 чоловіка. Іноді в групі можна виділити «джерело» міжгрупових конфліктів - одну людину чи стійку пару, що встановили конфліктні відносини із представниками інших мікро-груп.

2. Можливе виникнення конфліктної ситуації у взаємодії керівника із певною неформальною групою, не згідною з завданнями чи стилем управління, реалізовуваним керівником. 4. Конфлікт може виникнути й унаслідок розриву відносин усередині якої-небудь підгрупи. У випадку якщо решта членів групи не підкачотися до конфлікту, він закінчиться частковим переструктуруванням неформальних зв'язків в групі, оскільки члени угруповання, що розпалося, повинні будуть знайти своє місце в інших співтовариствах. Інакше, відбудеться значна зміну групи в цілому відносно її статусної й лідерської ієрархії.

4. Нормативні групові конфлікти.

5. Конфлікти між лідерами.

6. Конфлікти між неформальним лідером й керівником групи.

Психологічна структура конфлікту може бути описана за допомогою двох найважливіших понять : конфліктної ситуації й інциденту.

Конфліктна ситуація - це об'єктивна основа конфлікту, що фіксує виникнення реальної суперечності в інтересах й потребах сторін.

Конфлікт стає психологічною реальністю для учасників із моменту виникнення інциденту. Інцидент - це ситуація взаємодії, що дозволяє усвідомити його учасникам наявність об'єктивної суперечності в їхні інтересах й цілях. Тобто інцидент - це усвідомлення конфліктної ситуації.

Результати конфлікту є дуже різноманітні. Можна говорити про два основні шляхи зняття конфлікту: через зняття інциденту й через дозвіл об'єктивної конфліктної ситуації.

Зняття інциденту - це спроба пригасити конфлікт, чи переключити його на стадію

усвідомлення (без конфліктних дій), чи на стадію неусвідомленої конфліктної ситуації.

Більш кардинальні можливості для вирішення конфлікту припускають шляхи дозволу самої конфліктної ситуації:

1. Повне фізичне чи функціональне розведення учасників.

2. Внутрішнє перетворення образу ситуації.

3. Вирішення конфлікту через конфронтацію до співпраці

#### **Причини конфлікту**

У всіх конфліктів є декілька причин. Основними причинами конфлікту є обмеженість ресурсів, котрі потрібно ділити, взаємозалежність завдань, відмінності в цілях, відмінності в уявленнях й цінностях, відмінності в манері поведінки, в рівні освіти, а також погані.

1. Розподіл ресурсів. Керівництво повинне вирішити, як розподілити матеріали, людські ресурси й фінанси між різними групами, щоб найефективнішим чином досягти цілей організації.

2. Взаємозалежність завдань. Можливість конфлікту існує скрізь, де одна людина чи група залежать у виконанні задачі від іншої людини чи групи.

3. Відмінності в цілях. Можливість конфлікту збільшується, коли організації стають більш спеціалізованими й розбиваються на підрозділи. Відмінності в уявленнях й цінностях - вельми поширена причина конфлікту. Уявлення про якусь ситуацію залежить від бажання досягти певної мети.

4. Відмінності в манері поведінки й життєвому досвіді можуть збільшити можливість виникнення конфлікту. Дослідження показують, що люди із рисами вдачі, котрі роблять їх надзвичайно авторитарними, догматичними, байдужими до такого поняття як самоповага, швидше вступають в конфлікт.

#### **Рішення конфліктів**

Загальні рекомендації за рішенням конфліктної ситуації можуть бути зведені до наступного:

1. Визнати існування конфлікту, тобто визнати наявність протилежних цілей, методів у опонентів, визначити самих цих учасників. Практично ці запитання непросто вирішити, буває достатньо складно признатися й заявити вголос, що ти знаходишся в стані конфлікту з співробітником із якогось питання. Іноді конфлікт існує уже давно, люди страждають, а відкритого визнання його ані, кожний вибирає свою форму поведінки й дії на іншого, проте сумісного обговорення й виходу із ситуації, що створилася, не відбувається.

2. Визначити можливість переговорів. Після визнання наявності конфлікту й неможливості його вирішити «із ходу» доцільно домовитися про можливість проведення переговорів й уточнити, які саме переговори: із посередником чи без нього й хто може бути посередником, рівно з тим, що влаштовує обидві сторони.

3. Погоджувати процедуру переговорів. Визначити, де, коли й як почнуться переговори, тобто звести наклеп термінів, місце, процедуру ведення переговорів, годину початку спільної діяльності.

4. Виявити коло питань, що становлять предмет конфлікту. Основна проблема полягає до того, щоб визначити в термінах, що спільно використовуються, що є предметом конфлікту, а що ні. Вже на цьому етапі виробляються сумісні підходи до проблеми, виявляються позиції сторін, визначаються точки найбільшої розбіжності й точки можливого зближення позицій.

5. Розробити варіанти рішень. Сторони при спільній роботі пропонують декілька варіантів рішень із розрахунком витрат по кожному із них, із урахуванням можливих наслідків.

6. Ухвалити злагожене рішення. Після розгляду ряду можливих варіантів, при взаємному обговоренні й за умови, що сторони приходять до угоди, доцільне це загальне рішення представити письмово: комюніке, резолюції, договорі про співпрацю й ін. У особливо складних чи відповідальних випадках письмові документи складаються після шкільного етапу переговорів.

7. Реалізувати ухвалені рішення на практиці. Якщо процес сумісних дій закінчується лише ухваленням рішення, що пропрацювало й злагожене, а далі нічого не відбувається й не міняється, то таке положення може з'явитися детонатором інших, більш сильних й тривалих конфліктів. Причини, що викликали перший конфлікт, не зникли, а лише посилилися невиконанням обіцянок. Повторні переговори проводити якщо ситуація ускладнилась складніше.

Зважаючи на все це можна сказати, що багато керівників у наш час ще не усвідомили всієї важливості стану соціально-психологічного клімату в колективі. Але все частіше на чолі компаній й організацій з'являються керівники нового типу, що не шкодують засобів на "виховання" повноцінних й творчих працівників. Такі компанії відрізняються завидною злагоженістю роботи, єдністю усередині колективу, вражаючими результатами своєї роботи. Працівники таких фірм завжди привітні й життєрадісні, вони пред'являють багато цікавих ідей й планів.

## АНАЛИЗ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ В УКРАИНЕ

**ФРАНКО Е. А.**

*Харьковский национальный технический университет  
сельского хозяйства имени Петра Василенка*

**Научный руководитель – к.э.н, доцент**

**Луценко Е. А.**

Статистика населения, являясь самой древней отраслью статистики, всегда играла важную роль в управлении государством. И в наши дни статистическое изучение населения, не только не утратило своей актуальности, но и приобрело первостепенное значение связи с резким сокращением численности населения, особенно после начала военных действий. Таким образом, преодоление кризисных проявлений в демографии требует целесообразного комплексного государственного воздействия на процессы естественного и механического изменения населения.

По данным Всеукраинской переписи населения, проведенной по состоянию на 2001 г. население Украины составило 48663 600 чел, а в начале 2015 г. – 42773039. За последние 10 лет 2001-2015гг. численность населения уменьшилась на 5890561 чел [1].

Наиболее негативной особенностью современного демографического кризиса Украины есть беспрецедентно высокая смертность населения. Сотрудники Госкомстата подсчитали и отрицательный прирост населения – за шесть месяцев 2015г. он достиг 106 тысяч человек. В 2014 году отрицательный прирост составлял всего 85 тысяч украинцев [2].

По данным Государственной службы статистики, средняя продолжительность жизни в Украине составляет в среднем 70,4 года: для мужчин это 65,2, а для женщин 75,5 лет.

За первые шесть месяцев текущего года в нашем государстве на свет появилось 198 тысяч малышей. Однако в прошлом году за такой же период времени показатель рождаемости был намного выше – на свет появилось больше 230 тысяч младенцев.

В нашей стране процесс старения населения имеет свою особенность. С одной стороны, он обусловлен снижением рождаемости, а с другой – увеличением смертности в трудоспособном возрасте. Так, вероятность смертности украинских мужчин в 1,5 раза выше чем европейских. Украина входит в десятку стран мира по темпам вымирания населения.

В работе С.А.Новосельского исследуются данные по рождаемости в Англии, Франции,