

There are many ways to resolve a conflict – ones that can be scheduled, same as the ones that arise when the conflict cannot be avoided. Some of the methods of conflict management can be applied to conflicts of any level, while others apply only to a limited number of types and levels of conflict.

Therefore, purposeful influence on the conflict situation is one of the levers in managing the team in the organization. Effective management of a conflict situation can lead to the prevention of the conflict or to its resolution, that is, to eliminate the problem that caused it.

1. Nikolaenko S.I. Social and psychological features of interpersonal conflicts in the team. *World outlook – Philosophy – Religion*. 2014. Vol. 7. P. 177-188. Access mode: http://nbuv.gov.ua/UJRN/sfr_2014_7_21.

2. Orban-Lembrick L.E. *Management Psychology: A Handbook*. K.: Akademvidav, 2003. 255 p.

Ковальчук А.В.

студентка

Науковий керівник – **Білявський В.М.**

к.е.н., доцент

Національний авіаційний університет

ФОРМУВАННЯ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА

Ця теза присвячена дослідженню кадрової політики підприємства, визначено її суть та місце в загальній структурі організації. У ній розглядаються інноваційні механізми в системі управління персоналом, а також особливості, принципи і основні чинники, які впливають на інноваційні процеси в кадровій політиці підприємства.

Визначено поняття "кадрова політика" та "управління персоналом". Визначено принципи формування кадрової політики на підприємстві, які сприяють роботі в сучасних системах управління персоналом підприємств. Наведено внутрішні та зовнішні фактори кадрової політики [4].

Обґрунтована роль кадрової політики в процесі стратегічного управління персоналом. Цілі та основний зміст кадрової політики на підприємстві визначаються з певним урахуванням стратегії та завдань його розвитку, які мають бути спрямовані на отримання не лише економічного, а й соціального ефекту [2].

Розкрито актуальність теми сучасних форм та організаційних структур, методи управління, спрямовані на стимулювання підприємництва та розвиток ринкових відносин підприємств, часто недостатньо ефективні та не досягають поставлених цілей. Проаналізовано науково-теоретичні підходи та вироблення практичних рекомендацій щодо формування кадрової політики як основної конкурентної переваги підприємства в сучасних умовах розвитку національної економіки. Вивчали особливості формування кадрової політики на підприємствах; розробку рекомендацій щодо формування ефективної кадрової політики на підприємстві; виявили основні проблеми у сфері функціонування кадрової політики на вітчизняних підприємствах. Описано сучасний менеджмент та розвиток персоналу, враховуючи основні етапи цього управління перед початком трудового процесу. Тому що ефективна система управління персоналом складається з ряду головних процесів. Основна увага приділяється відбору працівників шляхом вибору відповідних методів підбору персоналу, що передують плануванню потреб у персоналі.

Однією з особливостей є належна реєстрація людських запасів. Представлено різні напрямки, методи та рекомендації щодо впровадження інноваційних підходів у системі управління персоналом підприємства [3].

Також розкрито сутність та значення кадрової політики підприємства, основною метою якої є правильне використання робочої сили. Розглянуто основні принципи та фактори, які впливають на формування та реалізацію кадрової політики. Проаналізовано сучасні методи мотивації персоналу з метою підвищення продуктивної сучасних підприємств [1].

За результатами аналізу цієї роботи можна сказати, що штатний розклад за допомогою кадрової політики – це реалізація цілей та завдань управління персоналом, тому вона вважається стрижнем системи управління персоналом.

1. Формування і реалізація кадрової політики на підприємствах України. URL: <http://rinek.onu.edu.ua/article/view/123714>.

2. Кадрова політика як інструмент стратегічного управління персоналом підприємства. URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/38597>.

3. Інноваційні методи вдосконалення кадрової політики на підприємстві. URL: <http://sb-keip.kpi.ua/article/view/118220>.

4. Теоретичні аспекти управління кадровою політикою підприємства. URL: http://www.visnyk-econom.uzhnu.uz.ua/archive/27_2_2019ua/19.pdf.

Коновальчук К.Д.

студентка

Науковий керівник – **Білявський В.М.**

к.е.н., доцент

Національний авіаційний університет

МЕНЕДЖМЕНТ ПІДПРИЄМСТВ У КРИЗОВИХ СИТУАЦІЯХ

Потенціал країни реалізовано не у повному обсязі, хоча й спостерігаються й певні позитивні коливання. Тому знання, що робити у кризових ситуаціях для підприємств буде невпинно зростати.

Виникнення криз є звичайним природним явищем, але це не означає, що вона виникає миттєво. Зазвичай це процес, який виникає у наслідок відсутності адекватної реакції на ситуацію, які виникають та провокують на подальше прийняття важливих управлінських рішень.

План заходу щодо подолання критичної ситуації на підприємстві полягає в такому, що потрібно детально проаналізувати господарську діяльність підприємства: *SWOT-аналіз*, дослідження ефективності маркетингової політики, конкурентоспроможності цін порівняно з іншими та саму стратегію підприємства та її адекватність. *Визначити* найголовнішу проблему. *Використовуючи* всю необхідну інформацію розробити підходи виходу із кризи: застосувати всі можливі для даної ситуації процедури антикризового управління, що включає застосування зовнішніх та внутрішніх резервів, щоб відновити виробництво та економічні процеси і уникнути банкрутства. *Також* необхідно скоригувати місію та стратегію підприємства, згідно з новими несприятливими умовами та розглянути, а також впровадити зміни у бізнес-культуру підприємства.

Серед основних причин чому може виникнути кризова ситуація є [1]: циклічність у розвитку економічних систем; політична та економічна нестабільність в країні; збільшення конкуренції, методи управління, організаційні структури, які не можуть бути ефективно застосовані на ринку.

Одне із головних місць у процесі управління займає діагностика фінансового стану, що є запорукою оперативного втручання та попередження руйнівних дій у разі кризи. Також, це допомагає передбачити кризове становище та знайти ті альтернативні варіанти, що й убезпечать ком підприємство від втрат та забезпечить у подальшому його стабільний розвиток.

Коли настає така несприятлива ситуація всі в організації мають максимізувати свої зусилля та докласти великі зусилля для швидкого подолання кризової ситуації.

Заходи для подолання мають відповідати певним критеріям: мають бути «привабливими» та повністю відповідати вимогам інвесторів, адже вони хочуть мати гарантії захищеності власного капіталу; бути надійними не лише для керівника, а й для всього персоналу;