

Кудла Н. Є. вважає, що сільський туризм – це відпочинковий різновид тризму, що відбувається у сільських садибах, де власник господарства надає послуги з розміщення і харчування, а основна мета цього виду туризму – пасивний відпочинок та вивчення побуту селян [2].

До найважливіших чинників, що мотивують рекреантів до перебування у сільській місцевості, є:

- можливість відпочинку в середовищі, що відрізняється від міських умов життя і праці;
- тиша, спокій, сповільнений рух;
- можливість участі у житті селянської родини, господарських процесах, контактах з домашніми тваринами;
- пізнання культури, традицій, обрядів, мови;
- споживання регіональних страв домашнього приготування.

Згідно даних «Спілки сільського зеленого туризму» в Україні нараховується 95 садиб сільського туризму, що пройшли добровільну категоризацію, з них найбільш численною є база – 40 садиб [3].

Регіональний розпад показує, що найбільша кількість сади, що пройшла категоризацію, розміщена у Івано-Франківській (12 садиб), Закарпатській (18 садиб), Полтавській (12 садиб) областях. У південному макрорегіоні лідирує Одеська область, де розміщено 6 категоризованих садиб [3].

Джерела та література

1. Герасименко В. Г., Нездоймінов С. Г. Аграрний туризм як вид підприємництва: монографія. Одеса: Пальміра, 2011. 178 с.
2. Кудла Н. Є. Сільський туризм: основи підприємництва та гостинності: навч. посіб. Київ: Центр учб. л-ри, 2015. 152 с.
3. Спілка сільського зеленого туризму України. Офіційний сайт. URL: <https://www.greentour.com.ua/en/ukrainian>

Данилюк Т. – к. е. н., доц.
Волинський національний
університет імені Лесі Українки
м. Луцьк, Україна

Стратегічне управління конфліктами на підприємстві

Зіткнення інтересів, позицій та думок постійно виникають у суспільстві. Неминучість виникнення таких суперечностей є проявом закону єдності та боротьби протилежностей, одного з класичних законів розвитку. Успішне функціонування підприємства неможливе без ефективного управління такими протилежностями. Складовою частиною такого управління є управління конфліктами, яке може сприяти досягненню цілей не тільки цього управління, але й цілей управління підприємством загалом.

Невміння розрядити конфліктну ситуацію, зрозуміти помилки і прорахунки може стати причиною постійної напруженості. Потрібно пам'ятати, що конфліктом слід уміло керувати до того, як він стане настільки сильним, що набуває деструктивних властивостей [2, 181].

Від ефективності управління конфліктом залежить стабільність у діяльності організації, на яку впливають: масштаб дисфункціональних наслідків, усунення причин суперечностей, вірогідність суперечливих зіткнень [5, 44].

Управління конфліктом – це цілеспрямований, зумовлений об'єктивними законами вплив на його динаміку в інтересах розвитку або руйнування тієї системи, до якої має стосунок конфлікт [1, 179].

Управління конфліктами як складний процес включає конкретні види діяльності: профілактика й запобігання виникненню конфлікту; діагностика та регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників; прогнозування розвитку конфліктів і оцінка їхньої функціональної спрямованості; розв'язання конфлікту [1, 180].

Система управління конфліктами на підприємстві і параметри залежать від багатьох факторів і визначаються розміром організації, характером і типом виробництва, видом діяльності, рівнем внутрішньовиробничої спеціалізації і кооперації, характером і складністю продукції, що випускається, наданих послуг.

При формуванні системи управління конфліктами на підприємстві необхідно враховувати ряд принципів: відповідність структури управління завданням виробничо-господарської діяльності організації та її виробничих ланок; чіткий поділ праці всередині апарату управління і його спеціалізація; скорочення багатозначності управління, наближення оперативного керівництва до виробництва; єдність керівництва всіх ланок управління і виробничих ділянок; оснащення апарату управління оргтехнікою, обчислювальною технікою і засобами автоматизації, збору, зберігання і передачі інформації; створення умов для прийняття оптимальних управлінських рішень [3, 21].

Стратегія вирішення управлінських конфліктів за ієрархією належить до функціональних стратегій, тобто тих, які розробляються для окремого функціонального напрямку діяльності, однак повинні бути узгодженими із іншими видами функціональних стратегій для творення єдиного курсу розвитку підприємства. Така стратегія є досить вузькою і складається з максимально конкретних заходів реалізування цілей у сфері управління конфліктами як одного із головних функціональних напрямів, однак стратегія управління конфліктами впливає на усі інші види стратегій розвитку підприємства.

Однією з найвідоміших є класифікація підходів до управління конфліктом, розроблена К. Муром, яка складається із шести стратегій:

1. Стратегія стримування – орієнтована на те, що сторони самі можуть оволодіти конфліктом.
2. Стратегія супроводу процесів – орієнтована на роботу з уже усталеним сприйняттям, відносинами, способами взаємодії між сторонами, що конфліктують.
3. Соціо-терапевтичний супровід – орієнтований на роботу на індивідуальному рівні.
4. Стратегія посередництва – застосовується у разі, коли сторони вже не можуть спільно працювати над вирішенням конфлікту.
5. Третейський суд – «арбітр» пропонує сторонам вже готове рішення.
6. Силове втручання – тут воля учасників вже ніяк не враховується, проте застосування владних повноважень, як правило, обмежується сферою розбіжностей [4].

Р. Акофф і Ф. Емері [4, 54] виділяють такі стратегії з управління конфліктами, як:

1. Усунення конфлікту – передбачає зміни в навколишньому середовищі, за яких учасники перестають конфліктувати. Способи такого впливу можуть бути такими, як:
 - дії, спрямовані на те, щоб учасники не чинили впливу один на одного, продовжуючи робити те ж, що і раніше – «ізоляція учасників»;
 - поповнення нестачі ресурсів, через які стався конфлікт;
 - видалення учасників конфлікту з цього оточення.
2. Дозвіл конфлікту – передбачає зміни в поведінці або у властивостях учасників, за яких вони більше не конфліктують.
3. Стратегія «Вирішення конфлікту» – передбачає вибір одним із учасників такого способу дій з безлічі доступних, який би максимізував його очікувану питому цінність.

Таким чином, вивчаючи конфлікти, необхідно бачити їх такими, якими вони є насправді, не прикрашати ситуацію, що склалася, не видавати бажане за дійсне, не забігати наперед, тверезо оцінювати ситуацію, враховувати як позитивні, так і негативні моменти у розвитку подій.

Джерела та література

1. Біловодська О. А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. Вип. 10. С. 177–182.
2. Ворожейкин И. Е. Конфликтология: учебник. Москва: ИНФРА-М, 2004. 240 с.
3. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу: навч. посіб. Київ: ДП «НВЦ “Пріоритети”», 2016. 40 с.
4. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навч.-метод. посіб. Львів: Галич-прес, 2018. 76 с.
5. Геберт М. Г. Управління конфліктами: конспект лекцій. Дніпропетровськ: Дніпропетр. держ. фінанс. акад., 2008. 230 с.

Дейна О. – студентка

Науковий керівник: к. е. н., доц.

Т. Данилюк

Волинський національний

університет імені Лесі Українки

м. Луцьк, Україна

Сучасні реалії організаційного проектування діяльності багатoproфільних підприємств

Організаційна структура будь-якої системи пов'язана з досягненням її стратегічної мети і є конструкцією організації, на основі якої здійснюється управління фірмою. У межах структури організації відбуваються різні процеси (управління, виробництва), між учасниками яких розподіляються відповідні завдання і функції, а отже, і відповідальність за їх виконання [3].

Вдало обрана форма організаційної структури підприємства відповідає корпоративній культурі та стратегії, використуванню технологій і кваліфікації працівників, потребам ринку і специфіці виробленої продукції. Тому структуру підприємства не можна створювати довільно, а слід враховувати багато зовнішніх і внутрішніх чинників.

З цих позицій структуру організації можна розглядати як форму розподілу різних видів діяльності між її компонентами і координації діяльності цих компонентів, спрямованої на досягнення мети організації. Одна й та сама структура не може підходити для всіх типів організацій, але кожна організація володіє тією або іншою структурою, яка пристосована до досягнення конкретної мети.

Організаційна структура управління визначається як система взаємозв'язків та підпорядкованість організаційних одиниць (підрозділів) апарату управління, які виконують різні функції управління організацією (підприємством) [3].

Структура відображає будову та внутрішню форму системи. Наявність структури – невід'ємний атрибут усіх реально існуючих систем, бо саме вона надає їм цілісності. Структура сприяє збереженню стійкого стану системи і є показником організованості цієї системи.

У процесі трансформації підприємств виникла така організаційна форма управління, як багатoproфільне підприємство.

Багатoproфільне підприємство являє собою виробничо-господарську форму, що складається з різних видів структур, які взаємодіють між собою. Їх призначення – виробництво та реалізація продукції (послуг), на які є попит з боку користувачів [4].

Багатoproфільне підприємство може містити різні види структур: виробничу, економічну, технологічну, торговельну, інформаційну, структуру апарату управління.

Виробнича структура – це та частина підприємства, що складається з виробничих підрозділів: цехів, ділянок тощо. Між елементами структури існують певні відносини, які регламентуються процесами виконання таких фаз:

– створення нової продукції (дослідження, конструювання, виготовлення тощо);