

**Institute of European Integration
(Warsaw, Poland)**



**Instytut Integracji Europejskiej
(Warszawa, Polska)**

EUROPEAN INTEGRATION OF ECONOMICS, EDUCATION AND LAW

Proceedings of the International Scientific Conference

*The Conference is co-organized by Odesa Institute of Trade and Economics of
Kyiv National University of Trade and Economics, (Odesa, Ukraine)*

March 22-23, 2018

Warsaw, Poland

UDC 330+340+378

JEL Classification: E10, I20, K10

Recommended for publication by the Program and Scientific Council of
the Institute of European Integration, (№ 1-03, 30.03.2018)

Programme Committee of the Conference:

Grażyna Dzwonkowska – Chairman of the Board of the Institute of European Integration, Poland.

Bogusław Sygit – Doctor Habilitated of Law, Professor, Uniwersytet Łódzki, Poland.

Włodzimierz Kobrzyński – Doctor Habilitated of Law, Uniwersytet Warszawski, Poland.

Ryszard Pukala – PhD, Professor, Vice-Rector of Bronisław Markiewicz State Higher School of Technology and Economics in Jarosław, Poland.

Yaroslav Kvach – Doctor of Economics, Professor, Director, Odesa Trade and Economic Institute of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Viktor Koval – Doctor of Economics, Associate Professor, Odesa Institute of Trade and Economics of Kyiv National University of Trade and Economics, Ukraine.

Sergey Petkov – Doctor of Science of Law, Professor, Professor of Academy MKA, expert EEDA, Vice-President European Institute of Further Education, Slovakia.

Olga Stukalenko – Doctor of Science of Law, Department of Administrative and Commercial Law, Odesa I. I. Mechnikov National University, Ukraine.

Júlia Ondrová, – PhD, Associate Professor, Department of the Constitutional Law, Matej Bel University, Slovakia.

ISBN 978-83-950153-4-2

EUROPEAN INTEGRATION OF ECONOMICS, EDUCATION AND LAW:

Proceedings of the International Scientific Conference, March 22-23, 2018. Warsaw: BMT Eridia Sp. z o.o. Wydawnictwo Erida, 2018, p. 352. ISBN: 978-83-950153-4-2.

Publisher: BMT Eridia Sp. z o.o. Wydawnictwo Erida
erida@erida.com.pl

Editor: Grażyna Dzwonkowska
Compiler by Anastasiya Podgorna

ISBN 978-83-950153-4-2

*Authors are responsible for the content and accuracy.
The proceedings have not been amended or proofread.*

Published under the terms of
the Creative Commons CC BY-NC 4.0 License

© Instytut Integracji Europejskiej, 2018
© Zespół autorów, 2018

Лаптева Вікторія	
<i>Проблеми інноваційного розвитку промислових підприємств та засади їх вирішення.....</i>	66
Гусаковська Тетяна, Рибалко-Рак Леся	
<i>Оцінка інтелектуального капіталу підприємства.....</i>	70
Бриль Ірина, Брюховецький Ярослав	
<i>Визначення інтелектуальної складової в управлінні та капіталізації підприємства.....</i>	74
Башинська Марина, Гнатенко Дар'я	
<i>Митні аспекти Євроінтеграції України.....</i>	78
Завідна Людмила	
<i>Оцінка інвестиційної привабливості готельного бізнесу України.....</i>	82
Андрейченко Андрій	
<i>Безвідходна технологія в агропромисловому комплексі як умова впровадження циркулярної економіки в Україні.....</i>	86
Колесникова Катерина, Македонська Марія, Павлюк Ольга, Помазунова Антоніна	
<i>Проблеми та перспективи інноваційного розвитку національної економіки України.....</i>	90
Андрейченко Андрій, Завертаний Денис	
<i>Аналіз моделей управління ризиками при розробці конкурентних стратегій підприємств хлібопекарської галузі.....</i>	94
Мельничук Люба, Яременко Анна	
<i>Митні ризики та досвід європейського союзу щодо управління ними.....</i>	98
Степанова Інна, Подгорна Анастасія	
<i>Нейтралізації ризиків у інвестиційній діяльності.....</i>	101
Шамін Микола	
<i>Стратегічні вектори розвитку інтелектуального потенціалу підприємства.....</i>	104
Туриця Євгенія	
<i>Проблеми та перспективи розвитку соціальної сфери України в умовах євроінтеграційних процесах.....</i>	108
Наливайко Наталія	
<i>Дослідження можливостей екологічної сертифікація продукції деревообробними підприємствами Карпатського регіону України.....</i>	112
Лозовський Олександр, Лебабін Володимир	
<i>Роль соціально-психологічних факторів в управлінні підприємством.....</i>	116
Митрофанова Анастасія	
<i>Українсько-угорське економічне співробітництво: сучасний стан та потенціал розвитку.....</i>	119
Богуцька Ольга	
<i>Нова індустріалізації в Україні: стан, можливості та інвестиційне забезпечення.....</i>	123

Лозовський О.М.,

к.е.н., доцент,

кафедра менеджменту та адміністрування

Лебабін В.В.,

здобувач освітнього ступеня «бакалавр»,

Вінницький торговельно-економічний інститут

Київського національного торговельно-економічного університету,

м. Вінниця, Україна

РОЛЬ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИХ ФАКТОРІВ В УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

На сьогодні залишається проблемним питання ефективності управління трудовим колективом на підприємстві, так як для досягнення цілей організації, керівники повинні шукати ті методи, які змусять працівників якісно виконувати всяку роботу. Відомо, що колектив є чимось більшим, ніж просто логічне впорядкування працівників, що виконують поставлені завдання.

Вчені наголошують, що організація є соціальною системою, де взаємодіють окремі особи, формальні та неформальні групи. І від соціально-психологічного клімату, від настрою кожного працівника залежить продуктивність праці, здоров'я та інше [3, с. 115-117].

Соціально-психологічний клімат — це якісний аспект міжособистісних стосунків, що виявляється у сукупності внутрішніх (психологічних) умов, які сприяють або перешкоджають продуктивній спільній діяльності і всебічному розвитку особистості у групі. Соціально-психологічний клімат в організації характеризується як позитивними, так і негативними ознаками. До позитивних ознак соціально-психологічного клімату належать:

- наявність позитивної перспективи для групи і кожного її індивіда;
- взаємодовіра і висока взаємовимогливість у групі;
- ділова критика;

- вільне висловлювання власної думки;
- відсутність тиску керівників на підлеглих;
- достатня поінформованість працівників про цілі та завдання організації;
- задоволеність працею й належністю до групи;
- прийняття на себе відповідальності за стан справ у групі тощо.

Негативними ознаками соціально-психологічного клімату є дезінтеграція групи, нечітко визначені права та обов'язки осіб організації, відсутність чітко налагодженої системи комунікацій, наявність проблем адаптації до умов організації та ін. [1, с. 249].

На нашу думку, доцільно звернути увагу на більш детальне вивчення ролі соціально-психологічних факторів в управлінні кадрами на підприємстві, бо за нездорового психологічного клімату в організації підвищується плинність кадрів, що перешкоджає досягненню стійкості і рівноваги промислово-економічних систем, впливає на якість праці та обсяг отриманого прибутку підприємства; залучення нових робітників коштує дорожче, ніж навчання своїх. Увага, яка приділяється врахуванню соціально-психологічних тенденцій, забезпечить ріст соціальної ефективності, яка поряд з економічною є найважливішою передумовою успіху підприємства і його персоналу.

Соціально-психологічні методи діють як регулятори соціальних, психологічних, ідеологічних та етичних відносин у колективі. Велика кількість психологічних факторів відображається на результатах праці. Вміння їх враховувати допомагає керівнику цілеспрямовано впливати на окремих працівників і формувати колектив з єдиними цілями [2, с. 80-82].

Більшість працівників прагнуть насамперед постійного збільшення заробітної плати, але в сучасних умовах українські компанії не здатні в повному обсязі забезпечити всі їх потреби. Ми вважаємо, що протягом тривалого періоду наука управління перебільшувала значення матеріальних стимулів. Бо в результаті проведених досліджень було встановлено, що задоволеність працівників матеріальними умовами праці далеко не в усіх

випадках призводить до підвищення продуктивності праці [4, с. 95-98]. Для вирішення цієї проблеми в даній ситуації ми пропонуємо звернути увагу саме на нематеріальну сторону стимулювання, так як інколи персоналу важливіше відчувати себе частиною важливої системи та те, що вони роблять одну спільну справу.

Задля запобігання несприятливого клімату в колективі, ми пропонуємо при підборі персоналу керівникам звертати увагу не тільки на професійні якості, а й враховувати риси характеру потенційних працівників. Для налагодження соціально-психологічного клімату ми рекомендуємо забезпечити комфортні умови праці, проводити заходи, корпоративи, виїзні пікніки, де будуть присутні всі члени колективу. Все це, на нашу думку, згуртує колектив та покращить взаємовідносини між працівниками.

Отже, соціально-психологічні фактори залишаються актуальними в управлінні кадрами. їх урахування дозволить створити дієвий, ефективний механізм управління плинністю кадрів на підприємствах, що вплине на якість трудових ресурсів і на роботу підприємства у цілому.

Список використаних джерел:

1. Білозеров І.С. Соціально-психологічні чинники розвитку сучасного колективу / І.С. Білозеров // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти. - Харків, 2013. - №12. - С. 246-254
2. Шургоцька І.А. Удосконалення мотивації праці на підприємствах / І.А. Шургоцька // Особливості економічних процесів в умовах фінансової нестабільності. - Львів «ЛЕФ», 2014. - № 2. - С. 80-82
3. Кайлюк Є.М. Психологія управління: навч. посіб. / Є.М. Кайлюк, Г.Г. Фесенко. -Х.: ХНАНГ, 2012. - 202 с.
4. Матюша І. К. Особистість і колектив як цілісна гармонійна система (психолого-педагогічний аспект): навч.-метод. посіб. / І. К. Матюша. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 188 с