

господарської самостійності товаровиробникам і створення умов для конкуренції; зміну порядку розподілу ресурсів зерна; перехід на економічні методи державного регулювання ринкових відносин [3, с. 45].

Удосконалення системи управління зерновим ринком повинно йти у двох напрямках: збереження системи державних органів управління зерновим ринком по всій технологічній структурі – виробництво, зберігання, транспортування, переробка та реалізація; розвиток господарських структур управління за принципом заінтересованості всіх учасників зернового ринку створювати різні галузеві та територіальні структури. При цьому, якщо господарські органи управління можуть бути різні і змінюватися, то державні органи повинні стати стабільними структурами.

#### **Список використаних джерел**

1. Кириленко І. Г. Зернове господарство та ринок зерна в Україні / І.Г. Кириленко // Економіка АПК. – 2014. – № 9. – С. 3-10.
2. Чмирь С.М. Напрями удосконалення регіонального розміщення та структури виробництва зерна в Україні / С.М. Чмирь // Економіка АПК. – 2014. – № 12. – С. 17-21.
3. Захарчук О.В. Регіональні аспекти регулювання економічних відносин у зернопродуктовому підкомплексі АПК / О.В. Захарчук // Економіка АПК. – 2014. – № 4. – С. 43-47.

#### **Букзеева Анастасія Александровна,**

студентка спеціальності 1-74 01 01 «Економіка і організація виробництва в отраслях АПК» економічного факультета УО «Белорусской государственной сельскохозяйственной академии», Горки, Республіка Беларусь.

Научный руководитель: к. э. н., профессор Быков В.В.

### **ТИПЫ КОНФЛИКТНЫХ ЛИЧНОСТЕЙ И ИХ ХАРАКТЕРИСТИКА**

Предметом нашего исследования является изучение конфликтности в коллективе. Материалами для написания статьи послужили труды отечественных и зарубежных ученых по изучению конфликтов и проблемах разрешения конфликтных ситуаций в коллективе. Конфликт – это столкновение противоположно-направленных целей, интересов, позиций, мнений. Конфликт, как явление действительности, становится конфликтом тогда, когда столкнувшиеся в нем противоречия людей лично для них значимы и между ними возникает противоборство. До тех пор, пока нет столкновения личностных интересов, нет конфликтов, есть лишь различные мнения по поводу какого-либо предмета [1].

Нами проведено тестирование для определения степени конфликтности (таблица 1). По этой методике в опросе участвовало 24 студента [2].

Интерпретация результатов следующая: сумма баллов, равная 70 – 60 баллам, указывает на очень высокую степень конфликтности; 60 – 50 баллов – на высокую; 50 – 40 баллов – на выраженную конфликтность. Ниже 40 баллов указывает на склонность избегать конфликтных ситуаций.

На основании приведенных результатов исследования можно сделать вывод, что 70 - 60 баллов имеют 8,3 % опрошиваемых, 60 –50 баллов имеют 16,6 %, то 50 до 40 баллов – 41,6% участников опроса и ниже 40 баллов – 33,3%. Это говорит о том, что в данном коллективе сложилась ситуация, которая имеет выраженную конфликтность.

Немало конфликтов возникает из-за сложности характера некоторых людей.

Из числа конфликтных личностей можно выделить 6 характерных типов. Каждый из них мы обозначим одним словом.

Таблица 1

Степень конфликтности

Номер участника опроса	Число баллов	Номер участника опроса	Число баллов	Номер участника опроса	Число баллов
1	42	9	43	17	644
2	42	10	56	18	55
3	40	11	25	19	37
4	54	12	42	20	63
5	39	13	43	21	37
6	25	14	64	22	32
7	49	15	54	23	39
8	45	16	39	24	46

**«Демонстративные».** Характеризуются стремлением быть всегда в центре внимания, пользоваться успехом. Даже при отсутствии каких-либо оснований могут пойти на конфликт, чтобы хоть таким способом быть на виду.

**«Ригидные».** Люди, принадлежащие к этому типу, отличаются честолюбием, завышенной самооценкой, нежеланием и неумением считаться с мнением окружающих. Поведение их отличается бесцеремонностью, переходящей в грубость.

**«Неуправляемые».** Люди, относящиеся к той категории, отличаются импульсивностью, непродуманностью, непредсказуемостью поведения, отсутствием самоконтроля. Поведение – агрессивное, вызывающее.

**«Сверхточные».** Это добросовестные работники, особо скрупулезные, подходящие ко всем (начиная с себя) с позиций завышенных требований. Характеризуются повышенной тревожностью, проявляющейся в подозрительности. Отличаются повышенной чувствительностью к оценкам со стороны окружающих, особенно руководителей.

**«Рационалисты».** Расчетливые люди, готовые к конфликту в любой момент, когда есть реальная возможность достичь через конфликт личных целей. Долгое время могут исполнять роль беспрекословного подчиненного, например, до тех пор, пока не «закачается кресло» под начальником. Тут-то рационалист и проявит себя, первым предав руководителя.

**«Безвольные».** Отсутствие собственных убеждений и принципов может сделать безвольного человека орудием в руках лица, под влиянием которого тот оказался. Опасность этого типа происходит из того, что чаще всего безвольные имеют репутацию добрых людей, от них не ждут никакого подвоха [3].

Анализ особенностей поведения конфликтных личностей показывает, что для них характерные черты в типах личности, имеющих очень высокую степень конфликтности, их повышенная возбудимость, оптимизм, быстрая смена настроений. Тех, кто склонен к высокой степени конфликтности, можно отнести к неуправляемому и ригидному типу конфликтной личности. Того, кто склонен избегать конфликтных ситуаций, можно отнести к безвольным типам личности. В практической деятельности менеджера необходимо учитывать склонность членов коллектива к конфликтности и с учетом этого

находить более рациональные пути разрешения возможных конфликтов.

#### **Список использованных источников**

1. Гришина, Н. В. Психология конфликта / Н. В. Гришина. СПб: Питер, 2008. – С. 14-15.
2. Емельянов, С. М. Практикум по конфликтологии / С. М. Емельянов. СПб: Питер, 2001. – С. 300-305.
3. Шейнов, В. П. Конфликты в нашей жизни и их разрешение / В. П. Шейнов. Минск: Амалфея, 1997. – С. 38-40.

**Бухонська Ірина Олександрівна,**

студентка економічного факультету

напряму підготовки 6.030601 «Менеджмент»

Подільського державного аграрно-технічного університету,

м. Кам'янець-Подільський

Науковий керівник: д.е.н., професор Чикуркова А.Д.

### **УПРАВЛІНСЬКИЙ КОНТРОЛЬ В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ ПІДПРИЄМСТВА**

Розвиток економіки на сучасному етапі характеризується нестабільністю, що ускладнює ефективне управління підприємством. Це зумовлює потребу формування ефективної системи контролю на підприємстві, що є необхідною хоча б з точки зору усунення різного роду невизначеності та формування на підприємстві можливості маневреності, яка б сприяла у кризові періоди якщо не уникненню втрат, то хоча б мінімізувала їх кількість. Формування ефективного управлінського контролю набуває характеру основи, присутньої на всіх рівнях управління підприємством, що виступає своєрідною гарантією успішної діяльності підприємства.

Проблеми формування внутрішнього контролю на підприємстві та особливості його складових досліджували іноземні та вітчизняні економісти, серед яких М.Т. Білуха, Б.І. Валуєв, П.Ф. Друкер, К. Друрі, Н.Г. Дапілочкіна, Г.В. Жаворонкова, Р.О. Костирко, Є.В. Мних, Л.В. Нападовська, С.М. Петренко, М.С. Пушкар, В.С. Рудницький, Л.О. Сухарева, С.Г. Фалько, Д. Хан, П. Хорват, В.О. Шевчук, М.Г. Чумаченко.

Актуальність обраної теми не породжує сумнівів, оскільки, не зважаючи на широкий спектр дослідницьких робіт у цьому напрямку, досі існує чимало точок зору щодо впливу управлінського контролю, як на досягнення ефективної роботи підприємства на різних стадіях виробництва, так і уникнення та мінімізації упущених можливостей у разі не своєчасної діагностики потреб ринку тощо.

Контроль – це процес забезпечення досягнення цілей організації шляхом постійного спостереження за її діяльністю та усунення відхилень, які при цьому виникають. Контроль може бути спрямований як на окремий вид діяльності організації, так і на всю їх сукупність [2, с. 63.].

Поруч із контролем існує і інше поняття, а саме управлінський контроль, що є одною із основних функцій менеджменту, ціль якої кількісна і якісна оцінка усіх результатів роботи підприємства. Головними інструментами реалізації цієї функції є спостереження, перевірка всіх сторін діяльності, облік та аналіз. В загальній системі управління контроль виступає як елемент зворотного зв'язку. За результатами контролю проводиться корегування раніше прийнятих рішень, планів, норм і нормативів. Ефективно поставлений