

до яких слід віднести і будови, споруди, приміщення, що йому належать, наявність професійного устаткування та ін.

В даній науковій роботі я використав декілька методів дослідження, а саме теоретичний, що полягав у здійсненні аналізу відповідного інформаційного матеріалу, а також емпіричний метод, який полягав у розробленні та опису додаткових послуг театру, які на мою думку можна впроваджувати та використовувати на даному етапі.

Отож, я створив каталог «Додаткові послуги театру», в якому відобразив можливість, переваги та спосіб надання наступних послуг: воркшоп, коворкінг, тематичні вечірки, різноманітні івенти, професійний потенціал, молодіжний простір, оренда.

Як зазначалось раніше, на заклади культурного спрямування держава виділяє недостатньо коштів, що напряду відображається на якостях наданих послуг та їх асортимент. Так, наприклад, театри більшу частину коштів змушені віддавати за комунальні послуги, особливо за використання світла та електроенергії, без яких неможливе проведення численних репетицій та показів концертів, вистав, шоу-програм, конкурсів, капусників, ювілеїв та ін. А як же тоді бути з іншими складовими діяльності даних установ: освітленням, професійним обладнанням, творчими працівниками, музично-звуковим устаткуванням, одягом сцени, декораціями? Дана ситуація ще раз доводить, що в таких умовах державного фінансування театри вимушені шукати додаткові джерела. І саме тому я розробив дану роботу, задля того, щоб привернути увагу до такої серйозної проблеми в діяльності театрів, як брак фінансування та допомогти у визначенні можливих додаткових джерел фінансування.

Список використаних джерел

1. Зуєва Л. Проблеми розвитку та фінансування закладів культури // Економіка. Фінанси. Право. – 2005. – № 8. – С. 6-9
2. Кічурчак М.В. Бюджетне забезпечення сфери культури України // Фінанси України. — 2010. — № 2.- С.36-45.
3. Фінансування театрів [Електронний ресурс] // Фінанси. – 2009 // <http://4ua.co.ua/finance/qb2bd68b4d53b89521306c27.html>.
4. Демешко М.В. Актуальні питання розмежування понять "благодійництво", "філантропія", "меценатство", "спонсорство" та інших суміжних дефініцій [Електронний ресурс] // Випуск 6, том 1, 2016.// http://www.nvppp.in.ua/vip/2016/6/tom_1/39.pdf
5. Закон України «Про театри і театральну справу»// <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2605-15#Text>

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Білик В.В.

«УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ТА СТРЕСАМИ ЯК СКЛADOVA МЕНЕДЖМЕНТУ ОРГАНІЗАЦІЙ СОЦІОКУЛЬТУРНОЇ СФЕРИ»

Довгий Б.О.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: dovhyi.bohdan522@vni.cdu.edu.ua*

Діяльність будь-якої установи, закладу, організації, підприємства так чи інакше враховує аспект людських ресурсів, використання яких, завжди

супроводжується конфліктами та стресами. Дані явища можуть бути зумовлені найрізноманітнішими причинами, однак управлінці повинні вміти їх вчасно та вдало приборкувати.

Спершу, потрібно зазначити, що конфлікт – це завжди зіткнення двох чи більше протилежних сторін. Ними можуть виступати як окремі працівники, так і цілі групи.

Для визначення стратегії щодо усунення конфліктів, потрібно розуміти, що кожен з них індивідуальний, має свої відмінності від інших, а тому цим зумовлюється така потреба, як щоразове визначення правильних дій направлених на припинення конфлікту. Тож, найпоширенішими чинниками, що спричиняють конфлікт є наступні: розподіл ресурсів; погана комунікація; відмінність у поглядах, цілях, планах; манера поведінки; ієрархія за посадами; особисті якості індивіда та ін.

Безпосереднє управління конфліктами можливе за допомогою міжособистісних та структурних способів.

До міжособистісних способів відносимо: ухилення, коли намагаються уникнути конфлікту; згладжування, що передбачає примирення сторін; примушування – характеризується використанням різних засобів, що змушують прийняти бажане рішення для однієї зі сторін; компроміс, що насамперед полягає у частковому погодженні та певними поступками щодо інших учасників конфлікту; вирішення проблеми – даний спосіб дає змогу конструктивно оцінити та знайти вихід з самого конфлікту.

До структурних способів відносимо: пояснення вимог щодо заданої роботи; використання механізмів (координаційних та інтеграційних); установлення загальних цілей організації; використання системи винагород.

Зауважимо, що конфлікти завжди мають наслідки. Вони можуть бути конструктивними, коли їх завершення приносить користь для самих конфлікуючих груп та підприємства в цілому; руйнівними, коли результати конфлікту знижують ефективність підприємницької діяльності через дедалі більше погіршення взаємовідносин між учасниками конфлікту; безрезультатними, коли ніяких зрушень не відбулось.

Отже, можемо визначити, що управління конфліктами – це передусім проведення їх профілактики, щодо запобігання виникнення; своєчасне діагностування та регулювання конфлікту; прогнозування результатів конфлікту та безпосереднє його розв'язання.

Коли ми говоримо про управління стресами, маємо розуміти, що стрес – це явище, яке трапляється доволі часто та характеризується напруженням людини.

Стреси можна класифікувати на такі види, як: фізіологічний, що пов'язаний з фізичним самопочуттям особи; психологічний, що має прояв у стосунках з іншими; інформаційний, що полягає у нестачі або ж навпаки – надмірній наявності інформації; управлінський, що характеризується відповідальністю за прийняття рішень; емоційний, що має своє відображення, наприклад, в ситуації великої загрози чи небезпеки.

Необхідно визначити, що стреси, за своєю природою виникають лише на підставі діючого фактору. Такими факторами можуть бути: організаційні, що пов'язані з діяльністю самої організації чи підприємства, на якому працює людина;

персональні, що відображаються у житті певного робітника; середовище, в якому знаходиться індивід.

Також потрібно розуміти, що стрес не появляється одразу, а проходить такі етапи: прояв початкової реакції (тривога, подив); виникнення суперечок; поява втоми та відчуття повного виснаження.

Отже, щоб управляти стресами управлінець передусім повинен: вивчати та аналізувати характер кожного працівника; визначати обсяг знань, досвіду, здібностей підлеглих та у відповідності обирати для них завдання, що будуть їм під силу; створити якісну систему комунікації; вміти чітко та якісно доносити працівникам їх завдання, повноваження, обов'язки; створювати оптимальні відносини з підлеглими для співпраці, надавати можливості розвитку їх знань, здібностей, підвищення кваліфікації та ін.

Список використаних джерел

1. Рульєв В.А., Гуткевич С.О. Менеджмент. - К.: Центр учбової літератури, 2011. - 312 с.
2. Бреус О.В. Управління конфліктами та стресовими ситуаціями в ділових стосунках персоналу публічної організації // Тернопіль – 2021. – 61 с.
3. Пашко В.С. Управління конфліктами та стресами в організації// Вінниця – 2021. – 41 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: Навчально-практичний посібник. — К. : Знання, 2006. — 311 с.
5. Михайлова Л. І. Управління персоналом: Навчальний посібник. — К. : Центр учбової літератури, 2007. — 246 с.

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор Білик В.В.

ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ВИНИКНЕННЯ КРИЗОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА

Дяк В.С.

*Черкаський національний університет імені Богдана Хмельницького
e-mail: diak.valentyna418@vu.cdu.edu.ua*

Причини корпоративних кризових станів практично в усіх галузях і секторах на економіку України впливають не лише зовнішні фактори: рецесія платоспроможний попит, втрата усталених економічних зв'язків, ринку, купівля-продаж, різке подорожчання енергоносіїв, недосконале законодавство сфери економічної діяльності тощо, стан яких не відповідає вимогам ринку здійснює керівництво господарсько-фінансовою діяльністю суб'єктів господарювання. криза не виникає спонтанно, а має, головним чином, свій механізм «розвитку».

Його властивості наступні:

- Трапляється не один, а декілька ланцюжків (шляхів). Перехід каталізатора кризового імпульсу та поширення феномену кризи в Китаї підприємство як економічна система;

- Існуючі ланцюги (шляхи) розгортання кризи не ізольовані один від одного по-перше, між ними існують зв'язки, через які передаються імпульси, і