

дискурсивном простанстві виртуальної реальності/ М.О.Курниченко // *Theory and practice: problems and prospects. International scientific-practical conference 2017, may 11-12. - Kaunas. Lithuanian sport university, 2017. – С.61-62.*

2. Курниченко Микола. Епістемологічні виміри соціо-гуманітарного наукового дискурсу. *Conference Proceedings of the 6th International Scientific Conference Problems and Prospects of Territories' Socio-Economic Development (April 20 – 23, 2017, Opole, Poland). The Academy of Management and Administration in Opole, 2017. – Р . 252-254.*

3. Мельник В. В. Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, задачі, основні напрями розвитку [Текст] / В. В.Мельник // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.]. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2012. – Вип.49 .- С.122-134.*

4. Человек и общество: ноосферное развитие: [Монография] / О. С. Анисимов, Г. В. Атаманчук, В. К. Батурич и др.; под ред. В. Н. Василенко и др. – Москва; Белгород : Белгор. обл. типогр., 2011. – 485 с.

5. Чернов А. А. Становление глобального информационного общества : проблемы и перспективы / А. А. Чернов. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2003. – 232 с.

6. Чорна Л.В. У пошуках ідеалу. Монографія / Л.В.Чорна.- К.: «Освіта України», 2016.- 508 с.

Ченурна Поліна (Запоріжжя, Україна)

ШЛЯХИ ВДОСКОНАЛЕННЯ КОМУНІКАЦІЇ В ОРГАНІЗАЦІЇ ЗА УМОВ СТАНОВЛЕННЯ І РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНОГО СУСПІЛЬСТВА

Актуальною проблемою в організаціях на сьогоднішній день є виникнення конфліктів. Конфлікт в організації це суперечне зіткнення двох або більше точок зору, які спрямовані на особистий або спільний інтерес в умовах організації. Конфлікти виникають через відсутність ефективної, надійної системи обміну інформацією, яка б відповідала вимогам повноти, достатності, оперативності, гнучкості. В ХІХ - ХХ ст. проблематику конфліктів досліджували такі вчені як К. Маркс, Э. Дюркгейм, М. Вебер, Г. Зиммель, Р. Фишер, У. Юрі та інші. Вплив конфлікту в організаціях на його учасників і соціальне оточення має подвійний, суперечливий характер. Це пов'язано з тим, що відсутні чіткі критерії позитивного та негативного впливу конфліктів у організаціях.

До позитивного впливу конфліктів можна віднести: усунення суперечностей у функціонуванні колективу; більш глибоке пізнання учасниками конфлікту один одного; послаблення психічної напруженості; сприяння розвитку особистості; поліпшення якості діяльності; підвищення авторитету учасників конфлікту. Негативний вплив конфлікту полягає в тому, що він значно погіршує особистий настрій учасників; викликає схильність

Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства

зводити конфлікт до особистого, руйнує міжособистісні стосунки, викликає хвороби; може погіршувати якість індивідуальної діяльності; сприяє закріпленню соціальної пасивності особи, зменшує ефективність діяльності організації та погіршує її розвиток.

Конфлікти в організаціях мають свій вплив, який залежить від виду діяльності даної організації. Загальними причинами ділових конфліктів вважають:

несумісність цілей (коли працівники в організації досягають тільки своїх цілей, а не слідують цілям компанії);

недоліки планування та незбалансованість робочих місць (кожна людина в організації повинна займатися своїм видом діяльності, кожне робоче місце повинне бути оздоблено лише необхідним обладнанням);

неналагоджені зв'язки між робочими місцями - технологічними, інформаційними, ієрархічними (повинна бути чітко сформована ієрархічна система розподілу обов'язків);

відсутність цілеспрямованої системи менеджменту (керівник має багато безпосередніх підлеглих); безвідповідальність (ніхто ні за що не відповідає);

неправильне планування часу та недостатня кількість ресурсів, відсутність концентрації під час робочого процесу (колективні відносини зводяться до рівня особистих відносин);

відмінності в психологічних особливостях людей (відмінності в темпераменті, характері, потребах, мотивах). Іноді зустрічаються люди, які постійно виявляють агресивність, ворожість, негативно сприймають те, про що їм говорять.

Вони постійно чи «нападають», або «захищаються», принципово оскаржують кожне слово, не вникаючи у сенс сказаного опонентом. Психологічні дослідження показують, що такі люди не схильні до знаходження компромісу та володіють низьким рівнем самоповаги і намагаються компенсувати це показною самовпевненістю, прагненням продемонструвати свою владу.

Слід зазначити, що конфлікти в організаціях повинні бути контрольовані. Тобто, учасники повинні намагатись знаходити більше позитивних наслідків конфліктів та прагнути до колективного вирішення проблеми за рахунок компромісів.

На нашу думку, можна впровадити декілька шляхів удосконалення комунікації в організаціях та вирішення конфліктів. По-перше при початковому відборі персоналу, можна застосовувати концепцію типів особистості. Тобто організація буде найбільш ефективною, якщо будуть формуватись колективи з переважанням тих чи інших типів особистості. По-друге, потрібно впровадити систему психологічного аналізу, що передбачає колективне відвідування психолога один раз на тиждень, або декілька разів на місяць. Це надасть змогу уникнути конфліктів та непорозумінь в організації. Можна впевнено сказати,

що комунікація - це не просто діяльність з передачі або обміну інформацією, а це функція налаштування, яка створює спільність, узгодженість дій між суб'єктами комунікацій. Доведено, що компанії, які активно використовують шляхи удосконалення комунікації в менеджменті організації, можуть розраховувати на істотне поліпшення результатів своєї діяльності.

Література:

1. Кремень В. Г. *К обществу знаний - через совершенствование системы образования* / В.Г. Кремень // *Социально-экономические проблемы информационного общества* / Под ред. д.э.н., проф. Л. Г. Мельникова. – Сумы : ИТД «Университетская книга», 2005. – С. 34-48.
2. Крimeць Л. В. *Філософія влади та управління науково-освітнім простором: монографія* / Людмила Володимирівна Крimeць. – К.: Золоті ворота, 2016. – 410 с.
3. Мельник В. В. *Формування концепції інформаційного менеджменту: сутність, задачі, основні напрями розвитку [Текст]* / В. В. Мельник // *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії: [зб. наук. пр.]*. – Запоріжжя : Вид-во ЗДІА, 2012. – Вип.49. – С.122-134.
4. Ягодзінський С. М. *Глобальні інформаційні мережі у соціокультурній перспективі: монографія* / С. М. Ягодзінський. – К. : Аграр Медіа Груп, 2015. – 276 с.
5. Ярошенко А. О. *Ціннісний дискурс освіти : Монографія*. – К. : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004, - 156 с.
6. Ярошовець В. І. *Гуманістичний зміст методології пізнання: дис... д-ра філос. наук: 09.00.01* / Ярошовець Володимир Іванович ; Київський ун-т ім. Т. Шевченка. – К., 1996. – 365с.

Шапчиц Ігор (Запоріжжя, Україна)

НАПРЯМИ УПРОВАДЖЕННЯ ЕФЕКТИВНОЇ КОМУНІКАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ ПІДПРИЄМСТВА ТА ПОДОЛАННЯ ВНУТРІШНІХ КОМУНІКАЦІЙНИХ НЕДОЛІКІВ

Глобальні екологічні проблеми, вирішення яких стосується світової спільноти, змушують змінювати не лише тип господарювання, а й світогляд. Сучасне виробництво, намагаючись відповідати екологічним цілям сьогодення, впроваджує нові досягнення науки та техніки стосовно охорони та збереження довкілля. Змінюється й управління промисловими підприємствами через удосконалення його інструментів, до яких відносять комунікації тощо.

Складність та багатогранність поняття «комунікація», різноманіття її видів, типів та форм реалізації вимагають побудови системи, завдяки якій забезпечується отримання, рух та обробка інформації, що впливає на всі бізнес-процеси підприємства. Оскільки досліджуване поняття «система комунікацій» стосується управління, то далі дефініція «комунікація» буде розглядатися як прямий та зворотній рух потоків інформації між всіма зацікавленими сторонами по чітко встановлених каналах зв'язку.

Питання про здійснення зовнішніх комунікацій можуть бути пов'язані із Секція 4. Наукові дослідження студентів, аспірантів і магістрантів з проблем інформаційного суспільства