

3. Офіційний сайт інтернет-біржі [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://freelancehunt.com/>

4. [Електронний ресурс]– Режим доступу: <https://theamericangenius.com/entrepreneur/10-advantages-and-disadvantages-of-becoming-a-freelancer/>

**Мар'яна ГОЛОВКО**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

## **МЕХАНІЗМ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІ МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ**

Реформування механізмів державного управління та запровадження нових відносин в системі державної служби істотно впливає не тільки на індивідуальні трудові відносини, а й на структуру та зміст організаційно-управлінських відносин в органі влади загалом. Формування відносин, як індивідуальних, так і колективних, не завжди відбувається гладко, без розбіжностей та конфліктів. Трудовий конфлікт є видом соціального конфлікту, об'єктом якого є трудові відносини та умови їхнього забезпечення. Виникає він внаслідок певних причин, до яких віднесемо: бюрократичне відношення адміністрації до інтересів працівників; бездіяльність адміністрації в поліпшенні умов праці; спроби адміністрації незаконно звільнити працівників; незнання та ігнорування роботодавцем норм чинного трудового законодавства; ухилення від виконання працівником покладених на нього обов'язків або повноважень; негативне ставлення до нововведень, їх неприйняття; приниження особистої гідності працівників в офіційній чи неофіційній обстановці; різка зміна ставлення до роботи; образливі слова або вчинки (з однієї або обох сторін); замкнутість або пригніченість окремих працівників; негативні судження про оточуючих, про життя і роботу колег або керівництва; відсутність самовладання, низька культура спілкування, імпульсивність і запальність окремих працівників; психологічна несумісність, різний рівень моральних вимог, уявлень і цінностей, а також життєвого досвіду і професійної підготовленості працівників.

У трудовому колективі органу влади типовою підставою для конфлікту служить недотримання офіційно встановлених або усно обумовлених правил професійного співробітництва та спілкування. Тому ключовою умовою попередження конфліктів між колегами вважається чітко визначення адміністрацією та професійними спілками правил поведінки і культури спілкування між працівниками. Якщо такі правила є чітко прописаними і обговореними, то меншою є ймовірність виникнення умов для непорозумінь, спорів і конфліктів серед членів колективу.

В процесі проведеного аналізу, нами виділено низку причин, які є каталізаторами різних видів конфліктів в органі місцевого

самоврядування, передусім таких як: організаційних, вертикальних, горизонтальних, міжособистісних, міжгрупових, когнітивних, конфліктів інтересів тощо. Це, недосконалі процедури прийняття на державну службу та просування по ній; недосконала система класифікації посад державних службовців та посадових осіб органів місцевого самоврядування; неефективна система оплати праці є причиною як відкритих внутрішньоособистісних, міжособистісних, міжгрупових конфліктів; недосконала система професійного навчання; неефективні процедури оцінювання результатів діяльності державних службовців; нераціональність перевірок та службових розслідувань, що зосереджені на питаннях дотримання законодавства, а не ефективності управління людськими ресурсами; відсутні процедури управління конфліктом інтересів на державній службі; недостатня роль працівників відділів управління персоналом у процесах управління людськими ресурсами органу влади тощо.

Загалом, трудовий конфлікт може бути вирішений в результаті трьох типів дій: односторонніх, коли кожен учасник діє на свій страх і ризик; взаємоузгоджених, наслідком якого є компроміс; інтегрованих.

Оцінка системи управління конфліктом в органі місцевого самоврядування дозволяє стверджувати, що процес управління конфліктами носить процесуальний характер (тобто розглядається у динаміці), має цільову складову (підпорядковується загальній меті діяльності працівників), розуміється і сприймається суб'єктами взаємодії як об'єктивна реальність, на яку можна активно впливати. Система управління конфліктами має свідомий, цілеспрямований, обумовлений об'єктивними законами вплив на динаміку конфлікту в інтересах розвитку органу влади.

В залежності від того, який вид конфлікту потребує вирішення, процес конфлікту асоціюють з системою: системою функціонування структурних компонентів конфлікту; системою відносин між державними службовцями певного структурного підрозділу органу влади (у разі міжособистісного конфлікту); системою відносин державного службовця до самого себе, до ролей (і між ролями), які він виконує у суспільному, професійному житті (у разі внутрішньоособистісного конфлікту); чи системою відносин між колективами працівників (у разі міжгрупового конфлікту) тощо.

Процес управління конфліктом в органі місцевого самоврядування здійснюється наступним чином: визначається мета, яку необхідно досягнути у результаті вирішення конфлікту; аналізується актуальний стан структурних компонентів конфлікту (стан учасників, предмету і об'єкту, причин конфлікту, навколишнього середовища тощо); обирається характер управлінського впливу та реалізується обрану техніку чи технологію за певним алгоритмом.

Стосовно мети управління конфліктом необхідно зазначити, що дії державних службовців та посадових осіб органу місцевого самоврядування мають на увазі конкретні варіанти розв'язання конфлікту. До таких дій віднесемо: повне розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні внаслідок перетворення об'єктивної конфліктної ситуації; повне розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні шляхом кардинальної зміни образів конфліктної ситуації; часткове розв'язання конфлікту на об'єктивному рівні через перетворення об'єктивної конфліктної ситуації у напрямку створення незацікавленості у конфліктних діях; часткове розв'язання конфлікту на суб'єктивному рівні як наслідок обмеженої, проте достатньої для тимчасового припинення протиріччя зміни образів конфліктної ситуації.

**Тетяна БУТИНСЬКА**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

### **РЕГУЛЯРНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ: ЗАВДАННЯ І ПЕРСПЕКТИВИ**

Наявність кризи в Україні впродовж тривалого часу є результатом неефективного управління як у вищих ешелонах влади, так і на рівні підприємств та організацій. Причиною таких результатів рідко є некомпетентність керівництва або менеджерів, а переважно – застосування застарілих методів і систем управління порівняно з новими світовими підходами до питання управління як на мікро- так і на макрорівні.

Ситуація у вітчизняній економіці потребує конкретних і поступових кроків для подолання кризи і нормалізації даної ситуації за рахунок впровадження нових методів і систем управління. Такою системою управління є регулярний менеджмент, який є хоча і новою системою, проте дієвою.

Олександр Фрідман визначив, що регулярний менеджмент передбачає формалізацію роботи підлеглих і створення умов для усвідомленого виконання необхідної кількості управлінських кроків [4].

Ігор Альтшулер визначає регулярний менеджмент, як менеджмент методик, процедур і правил. Він стверджує, що регулярний менеджмент – це фундамент, над яким надбудовуються корисні сучасні «примочки», цінності та інші системи [1].

Регулярний менеджмент також визначають як підхід до управління, який передбачає постійне прагнення до "прозорості" бізнесу, впорядкованості процесів і відносин, стандартизації процедур, викорінення системних помилок і т. д.

Основу регулярного менеджменту складають: формалізація і чіткі відносини; вимірність, зрозумілі і збалансовані показники; можливість застосування визначених процедур[1].