

на нашу думку, дозволить підняти організаційні аспекти ДПП в Україні на новий рівень. Про це свідчить досвід як розвинених країн, так і країн - нових членів ЄС.

Підсумовуючи викладене, вважаємо, що державно-приватне партнерство є актуальним інструментом, що забезпечує конструктивну взаємодію держави і приватного сектору, сприяє залученню інвестицій у розвиток транспортної системи, оновленню її інфраструктури, у т. ч. за допомогою застосування інноваційних підходів і переосмислення взаємовідносин держави та бізнесу.

Бібліографія

1. База даних про участь приватних партнерів в інфраструктурних проектах [Електронний ресурс] – Режим доступу до ресурсу: http://ppi.worldbank.org/explore/ppi_exploreCountry.aspx?countryId=97.

2. Закон України «Про державно-приватне партнерство» № 2404- VI від 01.07.10 р. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2404-17>.

3. Постніков В. Перспективні напрямки взаємодії органів державного управління з бізнесом в питаннях регулювання якості життя [Текст] / Mechanismus der nachhaltigen entwicklung des wirtschafts systems formation. – Collective monograph – Vol. 1. Verlag SWG imex GmbH, Nürnberg, Deutschland: – 2014. – С. 133-138.

Анна МАГАС

слухачка спеціальності «Менеджмент»

(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри

менеджменту та публічного управління Овсянюк-Бердадіна О.Ф.)

Тернопільський національний економічний університет

ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не тільки можливі, але можуть бути бажаними. Конфлікт може бути функціональним і вести до підвищення ефективності організації або дисфункціональним і привести до зниження особистої задоволеності організації. В деяких випадках він може

заважати задоволенню потреб окремої особистості і досягненню цілей організації в цілому. Але в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив або проблем. Це робить процес прийняття рішень більш ефективним, а також дає людям можливість висловити свої думки і тим самим задовольнити особисті потреби в повазі. Конфлікт може привести до більш ефективного виконання планів, стратегій і проектів, оскільки обговорення різноманітних точок зору проходить до їх фактичного виконання.

Роль конфлікту, в основному, залежить від того, наскільки ефективно ним управляють [1; С.187]. Щоб управляти конфліктом, необхідно розуміти причини виникнення конфліктної ситуації. Занадто часто управлінці вважають, що основною причиною конфлікту являється зіткнення особистостей.

Значну небезпеку для позитивної діяльності організації несе конфронтація, яка зумовлює розкол організації, через переважання приватних інтересів і підміною ними загальних.

Конфронтація членів організації є невід'ємним елементом напруженості на високому рівні її розвитку і форма прояву внутрішнього конфлікту, уособленням якої є конкуренція на ґрунті кар'єрних бажань службовців, дискусій, націлених на нівелювання опозиційних поглядів і їхніх носіїв, боротьби за вплив на центр адміністративної влади і за визначені привілеї й ін.

Науковцями і практиками менеджменту сформовано низку умов врегулювання конфлікту для працівника:

1. Завоювання авторитету в сторін.

2. Визначення взаємин сторін. Працівник повинний ясно уявляти собі структуру сторін - учасників конфлікту. Лідерство, внутрішня силова боротьба, гостре суперництво й інші фактори можуть стати значною перешкодою до вирішення конфлікту. Дуже важливо познайомитися з формальними і неформальними лідерами і знати не тільки їхню думку, але і ступінь їхньої готовності до активної співучасті в процесі врегулювання конфлікту. Широко розповсюдженим методом при цьому є інтерв'ю з представниками обох сторін як спосіб одержання необхідної інформації.

3. Підтримка рівноваги сторін.

4. Підтримка "оптимального" рівня інтенсивного конфлікту. Висока

інтенсивність конфлікту сильно ускладнює управління ним і навіть у ряді випадків робить його неможливим. Таке положення обумовлюється тим, що жодна зі сторін не виявить готовності спілкування з іншою стороною.

Конфліктні ситуації зазвичай пов'язані з одним з наступних видів відносин, що виникають у процесі спільної діяльності груп: діловими відносинами; соціоемоційними відносинами; відносинами при веденні переговорів про розподіл ресурсів; силовими відносинами.

5. Деталізація конфлікту, конфронтація, синтез.

6. Визначення процедур досягнення компромісу для кожної сторони, сприяння постійному прогресу.

При цьому пояснення вимог до роботи є одним з кращих методів управління, що попереджає дисфункціональний конфлікт, шляхом визначення того, які результати очікуються від кожного працівника і структурного підрозділу. Тут повинні бути окреслені такі параметри як: рівень результатів, який повинен бути досягнутий, хто надає і хто отримує різноманітну інформацію, система повноважень і відповідальності, а також чітко визначені політика, процедури і правила.

Бібліографія

1. Єрмошенко М. М. Менеджмент: Навчальний посібник/ М. М. Єрмошенко. - К. : Національна академія управління, 2011. - С. 187.

2. Сладкевич В. П. Сучасний менеджмент організацій: навч. посібник для студ. вищих навч. закл. / В. П. Сладкевич, А. Д. Чернявський. – Міжрегіональна академія управління персоналом. – К. : МАУП, 2007. – 488с.

3. Тимошенко І.І. Менеджер організації/ І.І.Тимошенко, А.С.Соснин. - Київ: Изд-во ЕУФ, 2001.– 350 с.