колективу /В.В. Вертель, А.О. Комашня, І.В. Федорчук //Вісник економіки транспорту та промисловості. – 2012. – №40. – С. 292-295.

4. Савчин С.Я. Психологічний мікроклімат колективу: практика дослідження / С.Я. Савчин //Науковий вісник ЛНУВМБТ імені С.З. Ґжицького. – 2010. – Том 12. – Частина 5. – № 3(45). – С. 245-251.

Мазурчак Ярослав
(науковий керівник: к. е. н. доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Прохоровська С. А.)

КОНФЛІКТИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Конфлікти є закономірним явищем, притаманним будь-якому суспільству. В сучасних умовах стабільність колективу залежить від правильної організації процесу управління.

Конфлікт – це явище, протиріччя певних людей або їхніх груп, з приводу відстоювання певної думки у результаті їх соціально-трудових відносин, що супроводжується порушенням нормального комунікаційного процесу між ними та негативними емоціями. Американський соціолог Л. Козер визначає конфлікт, як ідеологічне явище, котре відображає зацікавлення й почуття соціальних груп або окремих індивідів в боротьбі за об'єктивні цілі такі як : влада, зміна статусу, розподіл доходів, оцінка цінностей тощо [2].

Усі конфлікти в організаціях безпосередньо залежать від об’єктивних, організаційно-управлінських, соціально-психологічних та особистісних чинників. Об’єктивні та організаційно-управлінські чинники носять об’єктивний характер конфлікту, а соціально-психологічні та особистісні — суб’єктивний. До об’єктивних причин належать ті обставини, відносини осіб, які призводять до зіткнення їхніх думок, поглядів, інтересів, та цінностей.

До об’єктивних чинників відносимо:

– Обмеженість ресурсів, що може спричинити конфлікти, які виникають через недостатню кількість забезпеченості матеріальними ресурсами.

– Розбіжності з цілями – причиною є принципи та ідеологія певних людей, які не бажають підкорятися правилам та нормам, принципам управління організації.

– Взаємозалежність завдань – виникає з причин недостатнього управлінського процесу та неправильного розподілу обов’язків, що веде до негативу.

– Відсутність критеріїв оцінювання праці – виникає за умови недостатнього правового захисту працівників та їхніх інтересів.

– Недостатня кількість необхідних благ – виникає у випадку незадоволеності матеріальним становищем та нестачею благ, які потрібні для

нормального існування.

– Незадовільна комунікація – утворюється з причин недостатньої та неточної інформаційної бази, або її відсутності.

До організаційно-управлінських чинників відносимо: недостатню забезпеченість приладами та інструментами праці; нераціональну організацію праці(відсутність чіткого поділу праці, що призводить до непорозумінь та нестабільності у колективі); неадекватність управлінських рішень; низький заробітної плати.

До соціально-психологічних факторів відносимо: психологічну несумісність працівників, що виникає при різних характерах та моральних цінностях учасників організації; обмеження статусу та інтересів працівника як особистості; маніпулювання, що змінює психологічний стан людини та впливає на її поведінку; невизначеність та неправдивість однієї із сторін; прорахунки в діях керівників, які ведуть до нестабільності робочого процесу та колективу.

До особистісних чинників належать: похибки в діях керівників; помилкові дії, наявність «важких» людей.

Конфлікти в організаціях несуть не тільки негатив, але і позитивний вплив, а саме: за допомогою конфліктної ситуації активізується робота колективу і в деяких ситуаціях це призводить до позитивних наслідків. Наприклад вирішення певних проблем шляхом суперечки і досягнення певного компромісу в колективі, погодження багатьох питань, які стосуються кожного сегменту організації та усіх підрозділів, аби не обділити жодну із сторін.

Однією із основних причин конфліктів в сучасних організаціях є проблема гендерної рівності, яка вже розпалює конфліктні ситуації багато років, і на різних виробництвах вона має свої аспекти, адже в більшості ці конфлікти залежать від типу виконуваних робіт на певному робочому місці.

До основних способів вирішення конфліктних ситуацій відносимо [3]:

– Ухилення від конфлікту – передбачає не допущення загострення конфлікту та.

– Згладжування – проводиться профілактична робота щодо виявлення ознак конфлікту, а також спроба ліквідація цих ознак.

– Примус – силове втручання з боку керівного складу для вирішення проблеми та її контролю.

– Компроміс – розв’язання проблеми у такий спосіб, щоб були задоволені всі сторони конфлікту.

Отже, підсумовуючи вищесказане можна сказати, що конфлікти є невід’ємною частиною життя організації, адже завжди будуть причини та люди, які створюватимуть нестабільну ситуацію в колективі. Відстоювати певну точку зору, яка може часто не співпадати з ціллю керівництва чи навпаки. Але і також з допомогою конфлікту можна покращити соціально-психологічний стан організації вирішенням певної проблеми.

Використані джерела

1. Сацков Н.Я Методи і прийоми діяльності менеджерів та бізнесменів. К,.1993 .С.257-269.
2. Конфліктологія: Підручник для студ. вищ. навч. закл. юрид. спец./ М-во освіти і науки України, Національна юрид. академія України ім. Ярослава Мудрого; За ред.: М.І. Панова та Л.М. Герасіної. – Х.: Право, 2002. – 253 с.
3. Прохоровська С.А. Формування і регулювання соціально-трудових відносин інноваційної зайнятості /С.А. Прохоровська // Вісник Східноук-раїнського націо-нального університету ім. В. Даля. [наук. журнал]. – – Луганськ : вид-во СНУ ім. В. Даля, 2013. – № 7(196) – С. 178 – 182.

Маркович Володимир
(науковий керівник: к.е.н., доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки Прохоровська С. А.)

ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН ЗАЙНЯТОСТІ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

В умовах ринкової економіки функціонування соціально-трудових відносин зайнятості здійснюється на засадах демократії та вільної конкуренції. Сучасні соціально-трудові відносини за своєю природою динамічні: вони постійно удосконалюються, оновлюються та розвиваюся. З одного боку, процес їхнього функціонування абсолютно не залежить від суспільства, хоча, з іншого боку, за допомогою систематичного коригування та регулювання його можна спрямувати у потрібному напрямку [3; с. 233].

Об'єктивні закономірності суспільного розвитку призводять до того, що потреби, інтереси, погляди, мотивації, учасників соціально-трудових відносин постійно та різновекторно змінюються під впливом змін динамічного зовнішнього середовища, при цьому відносини одних суб'єктів лише формуються, інших – у певних напрямах розвиваються, третіх – руйнуються [1]. Усе це відбувається під впливом різноманітних чинників, які також постійно змінюються. Найбільш відчутним це стає в умовах модернізації національних економік, яка відбувається в багатьох країнах світу, зумовлюючи зміни в структурі зайнятості, змісті праці, її організації, технічній оснащеності, трудових і культурних цінностях, потребах суб'єктів соціально-трудових відносин, вимогах роботодавців до знань і вмінь працівників, їхньої адаптації до коливань попиту й пропозиції на ринку тощо.

Пошук способів оновлення соціально-трудових відносин зайнятості в сучасних умовах має враховувати, що їхнє формування та розвиток перебувають під впливом низки різноманітних чинників, багато в чому суперечливих, яким природно властива різноманітність природи, спрямованості й сили вияву, неоднакове значення в досягненні гармонізації таких відносин [2, с.118].

Вивчаючи стан соціально-трудових відносин зайнятості треба