

## **КОНФЛІКТИ В ОРГАНІЗАЦІЇ – ЦЕ БІЛЬШЕ НЕ ПРОБЛЕМА**

Кожна людина – це надзвичайно складна істота з особистими принципами, поглядами та переконаннями. А людей у світі, як відомо, багато мільярдів, і всі вони різні. Саме тому в будь яку хвилину може відбутися зіткнення протилежних інтересів, що призведе до напруження і суперечностей. Можливість виникнення таких ситуацій існує у всіх сферах. Звісно ж, підприємство не виняток. Скільки б на ньому не працювало людей, вони ніколи не будуть однаковими. І часом, чи то за збігом обставин, чи то за особистими цілями працівників, виникають певні розбіжності та невідповідності, що призводять до конфліктів. Тож для того, щоб організація успішно функціонувала і могла вижити під час несприятливих умов, їй потрібно пристосуватися до змін та конфліктів у навколишньому середовищі.

Багато вчених та дослідників працювали над проблемою виникнення конфліктів: Т. Парсонс, Е. Дюркгейм, Е. Мейо, К. Маркс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф. Дехто із них казали, що конфлікт – це проблема, а інші стверджували, що конфлікт – це необхідність. Та попри всі їхні дослідження питання конфлікту і досі залишається невиясненим.

Конфлікти повинні бути в полі зору будь-якого керівника, тому що 50 % з них мають мало відношення до проблем і протиріч, але саме вони збільшують, «навантажують» і протидіють позитивному вирішенню протиріч і проблем [1]. Саме конфлікти допомагають визначити стійкість трудових колективів, успішність організації, стиль управління та справжню суть як організації, так і кожного її працівника. Тому не можна розглядати такі неполадки тільки з негативного боку: конфлікт сприяє розкриттю прихованих позитивних, або негативних здібностей управлінців і рівень їхніх умінь щодо роботи з персоналом. Управління конфліктами визначають як цілеспрямовану діяльність менеджерів, що передбачає встановлення контролю над конфліктом та його учасниками, та ліквідацію його причин з метою недопущення порушення ефективності виробничого процесу на підприємстві [2].

Як відомо, жоден керівник не захоче допускати будь-якого роду конфліктів у себе на підприємстві, адже це призводитиме до погіршення взаємостосунків, втрати довіри між працівниками та погіршення працездатності робітників. Але неприємні ситуації інколи таки виникають. Що ж стає передумовою їх виникнення?

Потенційні причини конфліктів:

- припинення комунікації між працівниками;
- відсутність поваги та зверхнє ставлення до інших;
- зміни в особистому житті або в структурі колективу;
- відмінності у способах вирішення того, чи іншого завдання;
- брак практики та теорії у виконанні певних завдань;
- різка недоброзичлива критика керівника, чи співробітників;
- відсутність співпраці та спільних інтересів робітників.

Було б дуже добре, якби конфліктні ситуації передбачалися і попереджувалися, але це не завжди можливо зробити. До заходів попередження конфліктів можна віднести: створення нормальних робочих умов, попередження про майбутні зміни у праці, чи у складі колективу, удосконалення комунікаційної системи, чітка поінформованість працівників, визначення особистих та спільних обов'язків працівників і їхнє підпорядкування; справедлива оцінка результатів праці; проведення тренінгів та спільного відпочинку, як об'єднуючий чинник колективу [3, с.156]. Для попередження і правильного вирішення несприятливих ситуацій керівники та менеджери часто стараються підвищити свій рівень кваліфікації у сфері особистої психології людини та соціальних аспектів, що призводять до розбіжностей у колективі.

Коли неможливо попередити конфлікт, потрібно знати правильні шляхи його вирішення. Дослідивши ряд робіт з конфліктології та психології [1-5] конфлікту можна побувати правильний шлях вирішення суперечки: для того, щоб зупинити конфлікт, потрібно в першу чергу припинити конфліктну взаємодію, бо поки триває суперечка, вирішення її неможливе. Після припинення взаємодії, обов'язковим етапом повинен бути пошук спільних або близьких за змістом точок зору опонентів. Це є двостороннім процесом і передбачає аналіз як своїх цілей і інтересів, так і цілей та інтересів опонента. Якщо існує бажання ліквідувати неприємність, то сторони будуть перш за все зосереджуватися на інтересах, а не на особі опонента. Наступним, дуже важливим етапом є відкидання негативних емоцій, що існують по відношенню до супротивника. Якщо зменшиться кількість негативу у кожного з учасників конфлікту, то вирішити його вже буде не проблема. Після цього потрібно з боку керуючої особи створити належні умови для того, щоб опоненти конфлікту не бачили один в одному ворога. Необхідною умовою вирішення конфлікту є постійне його обговорення, що здійснюється поетапно. Керівник, що вирішує суперечку повинен знайти підхід до кожного учасника конфлікту і побачити їхні позиції. Потім за допомогою

конструктивної критики, можливого схвалення та заохочення знайти «золоту середину», що поєднує інтереси супротивників. Коли спільна ціль буде визначена і сприйнята учасниками конфлікту – тоді суперечну ситуацію буде ліквідовано.

Як бачимо, конфлікт – поняття багатостороннє. Його можна розглядати не тільки як негативне явище, але й з позитивного боку. Часом конфлікт на підприємстві допомагає визначити основні проблеми та недоліки організації, але звісно ж, часте його виникнення призводить до неполадок у роботі фірми. Безперечно, краще, коли конфлікти попереджаються, або вчасно вирішуються, та інколи вони є справжньою необхідністю для покращення успішності підприємства. Тож не варто боятися конфліктів!

#### *Бібліографія*

1. Кравченко О.П. Погляд конфліктолога на онтосинтез конфлікту / О.П.Кравченко // Соціологічні дослідження. – 2004. – №9. – С.103 - 112.
2. Прибутько П. С. Конфліктологія : навч. посіб. / П. С. Прибутько. – К. : КНТ, 2010. – 136 с.
3. Гришина Н. В. Психологія конфлікту. - К.: Либідь, 2000. – 258с.
4. Максимець Ю. В. Шляхи подолання конфліктних ситуацій на підприємстві / Ю. В. Мак- симець, В. М. Дадак // Науковий вісник НЛТУ України. – 2013. – Вип. 23.10. – С. 372–376.
5. Шаравара Р. І. Сучасні підходи до управління організаційними конфліктами / Р. І. Шаравара // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. Серія: Економічні науки.– Х. : ХНТУСГ, 2010. – Вип. 104. – С. 398-404.

**Дмитро САВЧУК**

Тернопільський національний економічний університет, Україна

### **МЕХАНІЗМ АКТИВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ГРОМАДИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ ПРОБЛЕМ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ**

Об'єднані громади з більшою кількістю жителів мають більший фінансовий потенціал, ніж ті, чисельність населення яких є менше 5-ти тисяч осіб. Закономірність між фінансовою спроможністю та чисельністю населення громади пояснюється тим, що у великих громадах більш вигідно розвивати малий та середній бізнес. Там є достатній трудовий ресурс, більш ємний місцевий ринок збуту товарів і послуг та кращі перспективи для сталого розвитку громади. Крім того, великі громади мають більший потенціал та можливості для належного утримання об'єктів інфраструктури, функціонування закладів та установ