14024, що визнається в 60 країнах світу. Даний сертифікат гарантує, що вказана продукція вироблена без завдання шкоди довкіллю, не містить ГМО та штучних домішок. У табл. 1 відображені напрямки КСВ в агробізнесі в Україні.

Таблиця 1

Напрями КСВ агробізнесу в Україні

Назва компанії	Основні напрямки соціальної відповідальності бізнесу
PLC UkrLandFarming	– безпека на виробництві; – оновлення технологічного процесу; – охорона навколишнього середовища; – навчання персоналу; – благодійність; – співпраця з громадою, на території якої здійснюється господарська діяльність.
Kernel	– екологічність та сертифікація продукції; – збереження природних ресурсів та середовища; – соціальний захист персоналу.
ТОВ СП «НІБУЛОН»	– навчання персоналу професійним навичкам; – покращення медичного рівня обслуговування; – впровадження енергозберігаючих новітніх технологій на виробництві; – турбота про навколишнє середовище.

Примітка: сформовано на основі [1, с. 399].

Таким чином, в Україні КСВ на даному етапі має широку популярність серед компаній в агросекторі. Це пов'язано, насамперед, не лише з усвідомленням проблеми з боку керівництва компаній, а й з тим, що корпоративна соціальна відповідальність є одним із інструментів залучення споживачів та втриманням конкурентних позицій серед агропромислових виробників на ринку.

Використані джерела

1. Драбчук Т.І, Коваль О.Ю. Роль соціальної відповідальності агробізнесу у забезпеченні сталого розвитку сільських територій. *Економіка і суспільство.* 2018. №18. С. 395-401.

Пилипчук Марія
Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник: к. г. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу Пушкар З.М.)

КОНФЛІКТ ТА ЙОГО ПРИЧИНИ

Конфлікти характерні переважно для всіх організацій, що на теперішній час активно функціонують. Такий процес відбувається внаслідок того, що кожен, хто працює в організації, має власні цілі, інтереси, прагнення та особисті якості. У загальному розумінні конфлікт – це відсутність згоди між двома й більше сторонами, котрими виступають як організації, так і конкретні особи. Під конфліктом так само слід розуміти зіткнення протилежно спрямованих тенденцій у психіці окремої людини, у відносинах людей та їх формальних і неформальних об'єднань, обумовлене розходженням поглядів, позицій та інтересів.

Грішина Н. В. і Кравченко О. П [1] вважають, що доцільно виділяти чотири види конфліктів: конфлікт всередині особистості; конфлікт між двома і більше особистостями; конфлікт між групами; конфлікт між особистістю і групою. На їх думку найпоширенішими причинами виникнення конфліктів є:

- поведінка людей;
- погані комунікаційні якості;
- ресурси, що мають спільне використання;
- завдання, що є взаємозалежними;
- сприйняття, а саме розходження в ньому.

На думку Пушкар З.М. [2] до виникнення конфліктів найчастіше призводять:

- порушення трудового законодавства керівниками, несправедливе використання заохочень і покарань, недолуге використання кадрового потенціалу;
- несерйозне ставлення до праці підлеглих, особиста неорганізованість, егоїстичні бажання;
- психологічна несумісність працівників, зіткнення їхніх цілей, настанов, інтересів, мотивів, потреб, поведінки у процесі й результаті спілкування, а також у процесі їхньої співпраці у трудовому колективі;
- наявність у колективі так званих "важких людей" – "агресивність", "скаржників", "зануд", котрі своєю поведінкою створюють стан соціальної напруженості, що призводить до виникнення конфліктів;
- маніпулювання, тобто приховане управління співрозмовником, партнером проти його волі, під час якого маніпулятор одержує однобічні переваги за рахунок жертви.

Суб'єктивні причини конфліктів обумовлено індивідуально-психологічними особливостями й безпосередньою взаємодією людей під час об'єднання їх у соціальні групи. В основному це зумовлено значними втратами та перекручуванням інформації в процесі комунікації.

Одне із завдань керівника – постійний контроль за конфліктами. Адже, 50% конфліктних ситуацій практично не мають стосунку до наявних проблем та протиріч. Проте саме вони призводять до збільшення, навантаження та протидії для позитивного розв'язання проблем і розбіжності поглядів. Лише в конфліктних ситуаціях перевіряються міцність управлінської команди, а також основні принципи корпоративної культури на підприємстві, значення як колективу, так і керівника. Внаслідок конфліктів видно «щире обличчя» кожного працівника. Стратегічно перемагає тільки така організація, в якій конфліктні ситуації вирішують на спокійному і професійному рівні.

Для запобігання конфліктним ситуаціям та успішного їх вирішення, в разі виникнення, необхідно дотримуватися певних рекомендацій і порад, розроблених спеціально для таких ситуацій. Будь - яка організація, як би успішно не функціонувала, завжди стикається з проблемою конфліктів. Для того, щоб успішно передбачати конфлікти і пом'якшувати їх наслідки, слід зрозуміти насамперед їх причини. Не можна не враховувати той факт, що у визначених ситуаціях джерелом виникнення конфлікту є сам керівник і його дії. Причинами конфлікту можуть стати також безпринципність керівника, різкість і брутальність у поводженні з підлеглими. Було б дуже добре, якби конфліктні ситуації передбачалися і попереджувалися, але це не завжди можливо зробити.

Максименко Ю. В. [3]. вважає, що до заходів попередження конфліктів слід 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.

Нині відомо досить багато пропозицій стосовно формування системи управління конфліктами на рівні підприємства: Островерхов В.М та Цісецький О.Є. [4] пропонують вважати системою алгоритм поведінки у конфлікті; інші дослідники вважають, що такою системою є так звана карта розв'язання (вирішення) конфліктів, а Нагорян Г. висловлює думку, що системою є, власне, управління (діагностика, прогнозування, профілактика, вирішення) конфліктами і т. ін. Ми вважаємо, що все це може бути лише елементами системи управління конфліктами в організації.

Як показує практика, врегулюванням більшості конфліктів, що виникають в організації, незалежно від причин і учасників, займаються керівники та менеджери різних рівнів. Дуже мало організацій мають фахівців з управління конфліктами і ще менше – спеціалізовані підрозділи [3].

Отже, слід зазначити, що розв'язання трудових конфліктів вимагає великих емоційних, а іноді й матеріальних витрат; конфліктна взаємодія працівників впливає на ефективність їхньої трудової діяльності. Причинами конфліктів є: предметно-ділові розходження; розходження особистісно-прагматичних інтересів; не переборені смислові бар'єри у спілкуванні, які заважають налагодити взаємовідносини в колективі [2]. Це пояснюється віковою різницею, життєвим досвідом у одних та відсутністю його у інших, розходженням в інтересах та помилками у виборі виховних впливів зі сторони старших.

В умовах сьогодення особливо гостро відчувається напруження в колективах у зв'язку зі стресом, тривожністю, нервовими розладами, що спричинені наслідками введеного карантину через пандемію вірусу COVID-19. Щоб знизити рівень напруги у конфліктних ситуаціях між працівниками та роботодавцями і забезпечити гарантії для кожної зі сторін, держава на законодавчому рівні впроваджує механізми забезпечення збалансованих та чітких умов праці, фінансових гарантій на період карантину[5].

Використанні джерела

1. Грішина Н. В. Психологія конфлікту. Либідь, 2010. 258 с.
2. Пушкар З. М., Табака Р. Трудові конфлікти: їх причини і наслідки. *Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля.* 2011. Випуск 16. С.170 -176.
3. Максименко Ю. В. Шляхи подолання конфліктних ситуацій на підприємстві. *Науковий вісник НЛТУ України*. 2015. С. 372-376.
4. Цісецький О., Островерхов В., Нагорян Г. Кадрова політика як інструмент профілактики конфліктів на підприємстві. *Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України.* Тернопіль: Економічна думка, 2011. С. 94–97.
5. Новікова Н. Управління конфліктами в організації під час пандемії. *Галицький економічний вісник. 2020. № 2 (41).* С. 79-83.

Підборочинська Надія

Західноукраїнський національний університет

(науковий керівник:д.с.-г.н., професор, професор кафедри економіки та економічної теорії ЗУНУ Гайда Ю.І.)

ЦИФРОВІЗАЦІЯ АГРОПРОМИСЛОВОГО КОМПЛЕКСУ: МОЖЛИВОСТІ ТА ПЕРЕВАГИ