

Ці аспекти відображають тільки деякі з важливих соціально-економічних викликів, які виникають у контексті управління людськими ресурсами в умовах цифрової економіки. Відтак, важливо постійно адаптуватися до змін та використовувати цифрові можливості для підвищення ефективності та конкурентоспроможності підприємства.

Маряна ЧЕРНЯВСЬКА

здобувач освітньо-професійної програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету
Науковий керівник – к.е.н., доцент, доцент кафедри
менеджменту, публічного управління та персоналу, ЗУНУ
Любов ЗАСТАВНЮК

СУТНІСТЬ ТА ОСНОВНІ ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Конфлікти становлять невід'ємну частину процесу функціонування та розвитку організації і можуть виникати на різних рівнях структури управління, зокрема: між співробітниками, між керівництвом і підлеглими, між різними відділами або групами працівників. Однією з причин конфліктів є різноманітність індивідуальних цінностей, переконань, стилів роботи та поглядів на проблеми. Поряд з цим, конкуренція за ресурси, розбіжності в інтересах, недостатнє спілкування та низький рівень лідерства також можуть призводити до виникнення конфліктів.

Ефективне управління конфліктами має велике значення для успішного функціонування організації. Конфлікти можуть призвести до зниження продуктивності та мотивації працівників, погіршення взаємин між колегами та перешкоджати успішному розвитку організації. Нерозв'язані конфлікти можуть також впливати на клієнтів та репутацію організації. Управління конфліктами дозволяє забезпечити позитивну робочу атмосферу, збільшити співпрацю та командний дух, сприяє розвитку інноваційних ідей та пошуку ефективних рішень.

Поняття «конфлікт» у перекладі з латинського слова «conflictus» означає стикання або зіткнення. Конфлікт - поняття, що стосується поведінки та взаємодії людей, визначення якого має значення для розуміння цього явища. Конфлікт - це зіткнення цілей, інтересів,

позицій, думок або поглядів двох або більше осіб, які мають протилежні орієнтації. Усі конфлікти базуються на ситуаціях, де сторони мають протилежні погляди на будь-яку ситуацію, проблему, цілі або засоби досягнення цих цілей, або невідповідність інтересів, бажань та нахилів противників та інших факторів [2].

Відтак, поява конфліктів обумовлена відмінністю інтересів та соціальних установок у людей і вимагає обов'язкового вирішення, оскільки без цього неможливе нормальне функціонування соціальної групи або колективу.

Сучасна школа менеджменту не тільки розглядає негативні аспекти конфлікту, але й визнає його позитивний вплив на розвиток організації та досягнення поставлених цілей. Вона вивчає фактори, що сприяють руху організації вперед, а також ті, що перешкоджають цьому процесу. Проблематика конфліктів за останні роки привертає значний інтерес науковців, але відсутність єдиного розуміння поняття «конфлікт» вимагає проведення системних досліджень, включаючи публічне формулювання власного розуміння даного поняття. Розуміння поняття «конфлікт» ґрунтується на таких тлумаченнях:

- «відкрите та тривале зіткнення;
- боротьба або війна;
- незгода та дисгармонія відносин між людьми;
- розбіжності між ідеями або інтересами;
- стикання протилежностей;
- психічна боротьба, що виникає через одночасну присутність взаємовиключних бажань та тенденцій;
- протистояння характерів або сил» [37].

Встановлено, що передумовами конфлікту є такі складові: учасники конфлікту, об'єкт конфлікту та інцидент (рис. 1).

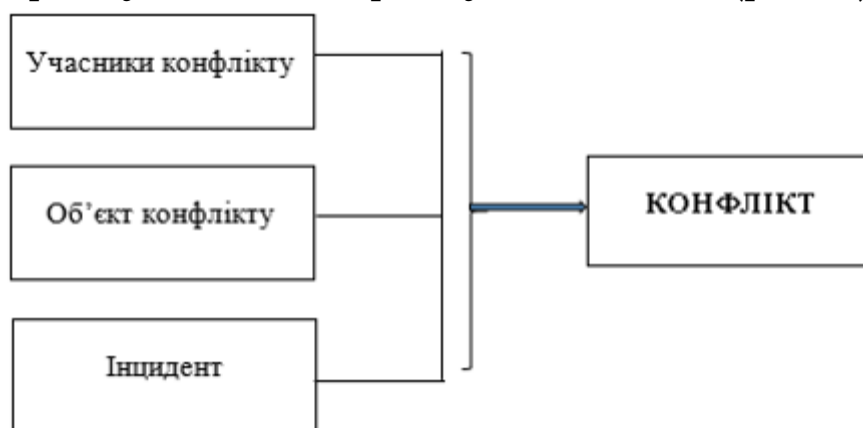


Рис. 1. Основні складові конфлікту

Отже, учасниками конфлікту є особи або групи людей, які перебувають у протистоянні, не мають спільних інтересів, вважають один одного ворогами або виступають у ролі ініціаторів, організаторів, посередників і т. д. Об'єкт конфлікту - це відповідні умови (внутрішні або зовнішні), які сприяють виникненню та подальшому розвитку конфлікту. Інцидент - це певне уявлення, концепція про ідеальні або типові характеристики конфлікту, що є характерними для кожного з учасників.

Для розуміння основних причин виникнення конфліктів потрібно використовувати різноманітні методи для їх конструктивного врегулювання або ефективного запобігання. Для успішного вирішення конфліктів в першу чергу необхідно виявити первинні аспекти розвитку конфліктів (табл. 1).

Таблиця 1

Типові причини виникнення конфліктів в сучасних організаціях

Причини об'єктивного характеру	
<ul style="list-style-type: none"> - обмеженість ресурсів; - розходження з метою; - взаємозалежність завдань; - відсутність об'єктивних критеріїв оцінювання роботи; - система розподілу статусів і ролей 	<ul style="list-style-type: none"> - забезпеченість матеріалами, устаткуванням; - нерациональна організація праці; - слабка розробленість нормативно-правових процедур; - слабка згуртованість колективу
Об'єктивні чинники	Організаційно-управлінські чинники
КОНФЛІКТ	
Соціально-психологічні чинники	Особистісні чинники
<ul style="list-style-type: none"> - психологічна несумісність працівників; - обмеження статусу, інтересів особистості; - маніпулювання; - невідповідність слів, оцінок, вчинків очікуванням 	<ul style="list-style-type: none"> - прорахунки в діях керівника; - неправильні дії підлеглих; - наявність у колективі «важких» людей
Причини суб'єктивного характеру	

Отже, конфліктна ситуація в основному має об'єктивні передумови для свого виникнення. Каталізатором конфлікту є конфліктогени, що породжуються негативними емоціями, тож, в основі, вони містять переважно суб'єктивні причини конфлікту. Отже, конфліктна ситуація в основному має об'єктивні передумови для свого виникнення. Каталізатором конфлікту є конфліктогени, що породжуються негативними емоціями, тож, в основі, вони містять переважно суб'єктивні причини конфлікту. Отже, конфліктна ситуація в основному має об'єктивні передумови для свого виникнення. Каталізатором конфлікту є конфліктогени, що породжуються негативними емоціями, тож, в

2017. № 6-5 (26). С. 22-27

2. Федченко Тетяна Морально-психологічний клімат в групі.

URL: <http://ukrefs.com.ua/84673-Social-no-psihologicheskiiy-klimat-v-gruppe.html>

3. Шкільняк М. М., Овсянюк-Бердадіна О.Ф., Крисько Ж. Л., Демків І. О. Менеджмент: навч. посіб. Тернопіль, 2017. 252 с.

Ольга ЧИГУР

здобувачка освітньо-наукової програми «Менеджмент»
Західноукраїнського національного університету

РОЗВИТОК РИНКУ МЕДИЧНИХ ПОСЛУГ В УМОВАХ ВОЄННОГО СТАНУ

Станом на 2024 рік Україна перебуває 10-й рік у стані війни. Військові дії чинять негативний вплив на всі галузі та сфери національної економіки, в тому числі і на сферу охорони здоров'я. Медична реформа, яка розпочалася в Україні у 20-х роках та мала на меті сформувати та розвинути в країні ринок медичних послуг, реалізується сьогодні в умовах воєнного стану. Наразі діяльність закладів охорони здоров'я в Україні регулюється Наказом Міністерства охорони здоров'я (МОЗ) України № 374 від 24 лютого 2022 року, яким затверджено «Тимчасові заходи у закладах охорони здоров'я з метою забезпечення їх готовності для надання медичної допомоги постраждалим внаслідок військової агресії рф проти України», до яких зокрема віднесли: «тимчасове припинення планових госпіталізацій, підготовку додаткових хірургічних команд для допомоги пораненим, забезпечення у повному обсязі надання екстреної меддопомоги» [1]. З огляду на ускладнену логістику відомство рекомендувало «збільшити надання допомоги із застосуванням телемедицини та проводити медико-соціальну експертизу за спрощеною процедурою і заочно» [1]. Пізніше, 20 березня МОЗ внесло до Наказу № 374 зміни та уточнило, що «планові госпіталізації припиняються у випадках: завантаження понад 70% ліжкового фонду терапевтичного профілю та понад 50% ліжкового фонду хірургічного профілю; за рішенням структурних підрозділів з питань охорони здоров'я обласних, Київської міської воєнних адміністрацій, з урахуванням тактичної ситуації» [1]. Таке рішення суттєво обмежило доступ громадян до медичних послуг. До цього ще додаються проблеми організаційного і логістичного