

<https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/3426>

2. Рудьєв В.А., Гуткевич С.О., Мостенська Т.Л. Управління персоналом: навч. посібник. <http://surl.li/btgam>

3. Петрова І. Л. Стратегічне управління персоналом: реалії та перспективи. Формування ринкової економіки : зб. наук. праць. Т. 2 Управління персоналом в організаціях. К.: Вид-во КНЕУ, 2005. С. 214–223.

4. Управління персоналом. <https://er.knutd.edu.ua/handle/123456789/12509>

УДК 336. 1

Тимченко А.А., здобувач освіти,  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф.  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

## УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

У високотехнологічному та глобалізованому світі, де комунікація є неодмінною частиною управлінських процесів, знання та навички ефективного розв'язання конфліктів стають ключовими для досягнення успіху на різних сферах управлінської діяльності. Управлінські конфлікти є невід'ємною частиною діяльності будь-якого підприємства, що зумовлює необхідність вивчення управлінської психології, зокрема, причин і закономірностей виникнення управлінських конфліктів, способів їх упередження та подолання їх наслідків. Важливим результатом ефективного управління конфліктами на підприємстві є завчасне попередження конфліктних ситуацій, механізм їх усунення та ліквідація уже виниклих конфліктів.

Дослідження природи та розвитку конфліктів показало, що близько 80% відсотків свого робочого часу керівники перебувають під впливом прихованої агресії, суперечок, проблем, які можуть призводити до конфліктів та погіршення роботи всієї компанії, керівники також безпосередньо залучаються до участі у конфліктних ситуаціях, що призводить до погіршення психологічного клімату в колективі, погіршення стосунків і довіри, зниження продуктивності діяльності. Це призводить до думки, що конфліктів треба не стільки уникати, скільки упереджувати їх виникнення завдяки застосуванню психологічних підходів до корпоративного управління.

Управлінські конфлікти характерні для кожної людини, для кожної компанії. Найчастіше вони виникають через те, що працівники мають власні цілі і цінності, які не збігаються з відповідними цілями і цінностями компанії.

У загальному розумінні конфлікт – це відсутність згоди між обома і більше сторонами, котрими виступають як і управлінці, так і співробітники компанії.

Наразі виокремлюють 4 типи конфліктів: внутрішньоособистісні конфлікти, міжособистісні конфлікти, групові або міжгрупові конфлікти.

Варто зазначити що успішне функціонування компанії неможливе без ефективного управління конфліктами, яке сприяє досягненню цілей не тільки управління, а ще й загальнокорпоративних цілей. Управління конфліктом – це здатність керівника бачити конфліктну ситуацію з обох сторін, осмислювати цю ситуацію та вчиняти дії, які будуть призводити до розв'язання конфлікту.

Сучасна конфліктологія виділяє основні два типи вирішення конфлікту в організаціях, які залежать від поведінки керівника в конфлікті.

1. Авторитарний тип вирішення конфлікту полягає у тому, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування особистих авторитарних цілей і бачення керівника, а співробітники повинні підкорятися керівнику, в них не повинно виникати сумнівів у правильності його рішення, керівник вважає, що він повинен досягнути перемоги в конфліктах любою ціною і якомога швидше його вирішити, також цей підхід до вирішення конфлікту полягає в тому, що конфліктна ситуація може бути вирішена тільки на користь керованої ним організації.

Основна перевага авторитарного типу вирішення конфлікту полягає в тому, що під час його використання зберігається багато часу для співробітників, співробітники уникають відповідальності за прийняте рішення, а недоліком є те, що конфлікт не вирішується до кінця, причина його на деякий час у затихає, але через короткий період часу конфлікт може повторитися тому, що головну причину конфлікту не вирішено.

2. Партнерський тип вирішення конфліктів, при якому застосовуються конструктивні способи його подолання, зокрема, конструктивна взаємодія керівника між сторонами конфлікту. Він застосовується у випадку наявності конструктивної взаємодії керівника зі сторонами конфлікту, коли керівник дотримується етики та коректності у спілкуванні зі співробітниками, сприймає і враховує аргументи обох сторін, але зберігає нейтралітет, готовий до компромісу, здійснює пошук способів розв'язання конфлікту.

Цей тип конфлікту має свої переваги в контексті ефективності вирішення проблем в конфлікті, дозволяє знайти спільне бачення, цілі і цінності, компроміс для задовольнити інтереси обох сторін.

Ефективні способи розв'язання конфліктів:

- асертивна комунікація, яка є ключем до вирішення більшості конфліктів, що дозволяє слухати іншу сторону, висловлювати свої почуття та думки конструктивно;

- пошук компромісу: фокусування на пошуку рішення, яке буде прийнятним для всіх сторін замість пошуку "переможця" у конфлікті;
- рефреймінг або переосмислення конфліктної ситуації з нового ракурсу може допомогти знайти конструктивний підхід до її розв'язання;
- медіація допомагає залучити незалежну третю сторону для полегшення діалогу та досягнення взаємоприйнятних рішень;
- саморефлексія сприяє визнанню власної ролі у конфлікті та пошуку способів вдосконалення своєї поведінки в майбутньому;
- психологічна підтримка з боку корпоративного психолога або HR-менеджера допомагає отримати ресурс здорового вирішення конфліктів.

Враховуючи різні підходи до розв'язання конфліктів, керівник може краще розуміти причини свого незадоволення роботою та знаходити ефективні шляхи для розв'язання конфліктів в різних сферах управлінської діяльності.

Як висновок можна зазначити, що застосування ефективних способів розв'язання управлінських конфліктів дозволить мінімізувати стрес, підвищити продуктивність роботи співробітників, покращити міжособисті відносини, комунікацію і взаємопорозуміння, створити сприятливий робочий клімат і гармонійне робоче середовище, де працівники відчують себе комфортно та впевнено.

### Література

1. Вартанова О.В. Компетенція підприємства у стратегічному управлінні знаннями: формування та розвиток: монографія. Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2012. 340 с.
2. Вартанова О.В., Клецова К.В., Кузьменко О.М. та ін. Конкурентоспроможність персоналу підприємства. Луганськ: Вид-во "Ноулідж", 2011. 176 с.
3. Цалко Т. Р., С. М. Невмержицька. Проблеми сучасної підготовки та кадрового забезпечення державної служби в Україні. Публічне адміністрування та національна безпека. 2021. № 1 (17). С. 17-24. <https://www.inter-nauka.com/ua/issues/administration2021/1/6973>

УДК 336.1

Пастушко К.С., здобувач освіти,  
Вартанова О. В., науковий керівник, д.е.н., проф,  
Київський національний університет  
технологій та дизайну

### АНАЛІЗ ФІНАНСОВОГО СТАНУ ПІДПРИЄМСТВА В СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ