

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
Сумський державний університет

**Економічні проблеми сталого розвитку**

**Экономические проблемы устойчивого развития**

**Economical Problems of Sustainable Development**



**Матеріали**

Всеукраїнської науково-технічної конференції студентів,  
аспірантів і молодих учених, присвяченої 80-річчю  
від дня народження професора Олега Балацького  
(Україна, Суми, 21 – 25 квітня 2017р.)

Суми  
Сумський державний університет  
2017

## КОНФЛІКТ-МЕНЕДЖМЕНТ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ

*студентка група М-42ан Чудеса Є. Г.  
Сумський державний університет*

Конфлікт на робочому місці залишається однією з основних проблем організацій, яка не має бути залишеною без уваги. Як відкриті та виявлені протистояння, так і приховані та ізольовані конфлікти в результаті негативно впливають на особисте та моральне благополуччя працівників. Ефектами для організації є демотивація, абсентеїзм, важкі робочі стосунки та звільнення.

Кожен аспект організаційного життя, який допомагає створити порядок та взаємодію зусиль має подолати тенденцію до дії, яка може бути потенційною причиною конфлікту [4, р.4].

Багато об'єктивних причин можуть викликати конфлікти. Тому існує багато визначень даного феномена.

Конфлікт – це 1) актуалізоване протистояння; 2) зіткнення цінностей, цілей, планів, змістів тощо; 3) протиріччя, втілене в зіткненні. Тобто, майже будь-яка неузгодженість може стати причиною конфлікту [1, р.211].

Причинами конфліктів можуть слугувати: почуття невдоволення чи образи, коли одна сторона відчуває себе обманутою з приводу того, що належить їй по праву; відмінності в баченні або стилі керівництва, почуття розчарування з чужого стилю функціонування; амбіції, які в деяких випадках помилково приймають за жадібність [6].

Багато конфліктів на робочому місці є результатом незграбної комунікації. Так як світ змінюється швидко, розмови часто занадто термінові, що може призвести до непорозумінь.

Співробітники всіх рівнів повинні слідкувати за роз'ясненнями, якщо є будь-які сумніви про те, що мається на увазі під коментарем. Йдеться про зміну корпоративної культури за принципом «одна розмова за раз» [5].

Вирішення конфліктних ситуацій потребує багато часу менеджерів та спеціалістів з управління персоналом. Для цього потрібно володіти наступними навичками: персональна ефективність, управління та лідерство, професіоналізм, створення вартості через людей, безперервне навчання, мислення та винахідливість, орієнтація на споживача, стратегічна спрямованість, вплив та міжособистісні зв'язки.

Конфлікт може мати креативний та творчий вплив на організацію, якщо використовується інтегративний підхід для його врегулювання [2, р.89].

Згідно з дослідженням CIDP (Chartered Institute of Personnel and Development) 5 найуживаніших методів врегулювання конфліктів з боку наймачів включають: дисциплінарні дії (57%), процедура розгляду скарг

(54%), тренування менеджерів для розв'язання конфліктних ситуацій (47%), прискорене вирішення конфліктів відділом кадрів (38%), компромісне врегулювання (32%) [3, р.11].

Для того, щоб ефективно вирішити конфлікт, можливо користуватись послугами зовнішніх спеціалізованих посередників але методи вирішення суперечок мають бути частиною навичок працівників, щоб конфлікт не вийшов з-під контролю.

#### ЛІТЕРАТУРА:

1. Багратиони К. А. Психологический подход к конфликт-менеджменту проектов: типология, причины, управление / Константин Амиранович Багратиони. // Управление проектами и программами. – 2011. – С. 210–219.
2. Armstrong M. Human Resource Management Practice / Michael Armstrong. – London: Cambridge University Press, 2006. – 957 с.
3. Conflict management: a shift in direction? [Електронний ресурс] // CIPD. – 2015. – Режим доступу до ресурсу: <https://www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/reasons/disputes/conflict-management-report>.
4. De Dreu C. The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations / C. De Dreu, M. Gelfand. – New York: Taylor & Francis Group, LLC, 2008. – 54 с.
5. Galt V. Conflict-management skills now in high demand in the workplace [Електронний ресурс] / Virginia Galt // The Globe and Mail. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://www.theglobeandmail.com/report-on-business/careers/career-advice/life-at-work/conflict-management-skills-now-in-high-demand-in-workplaces/article29722270/>.
6. Recipe for conflict: Mistrust, leadership style and ambition [Електронний ресурс] // The Economic Times. – 2016. – Режим доступу до ресурсу: <http://economictimes.indiatimes.com/news/company/corporate-trends/Recipe-for-conflict-Mistrust-leadership-style-and-ambition/articleshow/55110930.cms>.

*Науковий керівник: к.е.н., доц. Шевченко Г.М.*

## СОЦІАЛЬНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ ПІДПРИЄМСТВОМ: ТЕОРІЯ І ПРАКТИКА

*студент, гр. ЕН-63/Іу Яценко Н. С.  
Сумський державний університет*

Нині на ринку в умовах висококонкурентної боротьби виграють ті підприємства, які мають високий потенціал та пропонують високоякісні товари та послуги, що є не можливим без професійно підготовленого персоналу. Важливе значення тут мають соціальні аспекти управління, які відіграють важливу роль у функціонуванні підприємства.

Велика кількість вітчизняних та закордонних вчених досліджували проблему теорії та практики управління персоналом в цілому та соціальні методи управління: А.А. Корсакова, С.Л. Тарасова, О.Л. Гудзинський, Й.С.