

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНОЮ СИТУАЦІЄЮ НА ПРОМИСЛОВОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

***ЗЕЛЕНА М.І., К.Е.Н., ДОЦЕНТ,
НАГАЙЧУК Ю.О., ЗДОБУВАЧ ВИЩОЇ ОСВІТИ,
ХМЕЛЬНИЦЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

В умовах розвитку організаційних структур особливе місце в будь-якому сучасному колективі займає конфлікт, адже він є невід'ємною частиною життєдіяльності кожного промислового підприємства. Саме тому виникає необхідність у поглибленому дослідженні сучасних закономірностей формування конфліктів на підприємстві, шляхів ліквідації та боротьби з їх наслідками. Разом з тим, доцільно зауважити, що ключовим результатом ефективного управління конфліктами на промисловому підприємстві стане формування системи заходів завчасного попередження розвитку конфліктних ситуацій та чіткому алгоритму ліквідації конфліктів, які вже виникли.

Варто відмітити, що конфлікти які виникають на промисловому підприємстві, спричиняють зміни у результативності підприємства та впливають на його внутрішнє середовище, яке, як відомо, сприяє підвищенню рівня його конкурентоспроможності. Саме майстерне, професійне управління конфліктами спроможне забезпечити необхідний рівень результативності та підсилюватиме слабкі та сильні сторони підприємства. Діяльність будь-якого промислового підприємства в умовах трансформації ринкової економіки неможливо уявити без оцінки ним дій своїх конкурентів, зокрема щодо займаної ними частки ринку, ціни товару, якісних та кількісних характеристик інших атрибутів конкуренції тощо. Доцільно зауважити, що одним із важелів, що впливає на конкурентоспроможність промислового підприємства, є система та методи управління ним, які в свою чергу впливають на формування таких конкурентних переваг, як ефективні стратегії розвитку, висока кваліфікація персоналу тощо. Правомірно стверджувати, що саме кваліфікований персонал є одним із ключових аспектів на шляху до створення та утримання конкурентних переваг. Управління конфліктами займає чільне місце в системі управління персоналом та вимагає ґрунтового підходу та значний час. Проте, лише витрата часу є помилковим баченням, адже управління

конфліктами є затратним процесом у грошовому чи іншому кількісному вираженні з точки зору, що час, витрачений на управління конфліктами міг би бути розподілений на управління іншими процесами. Крім визначених наслідків, конфлікт може порушити ефективну комунікацію між працівниками чи групами працівників, створюючи зайве емоційне напруження, яке в результаті призведе до зниження рівня продуктивності праці, а далі як наслідок до безпосередніх економічних втрат, зниження рівня прибутку та рентабельності [1].

Проблеми підвищення конкурентоспроможності підприємств, питання виявлення та утримання конкурентних переваг в умовах конкурентного середовища звичайно ж не є новими та широко представлені в науковій літературі. Варто ж зазначити вагомі внески у дослідження за цими напрямком таких науковців, як: М. Портер, І. Ансофф, Р. Фатхундінов, Р. Акофф та ін. Поряд із дослідженнями за вищезгаданими напрямками існує не менша кількість досліджень у сфері управління конфліктами [2].

Однак віднайти спроби науковців провести взаємозв'язки між управлінням конфліктами та конкурентоспроможністю підприємства в науковій літературі не вдасться. Однією із причин цього можна назвати недостатньо чітко виражений зв'язок між конфліктами та конкурентоспроможністю підприємств, однак беручи до уваги той факт, що в сучасних умовах конкурентоспроможність підприємства не може ґрунтуватися тільки на абсолютних перевагах, виникає абсолютно природна потреба у пошуку неявних, відносних, прихованих переваг у внутрішньому та зовнішньому середовищах, зокрема у побудові ефективної системи управління підприємством, елементом якої є управління конфліктами [3].

Управління конфліктами як складний процес містить такі види діяльності, як по-перше, прогнозування конфліктів і оцінка їхньої функціональної спрямованості, по-друге, попередження або стимулювання конфлікту та по-третє, регулювання конфлікту та розв'язання конфлікту. Основним джерелом прогнозування конфліктів є вивчення об'єктивних і суб'єктивних умов та факторів взаємодії між людьми, зокрема стиль управління, рівень соціальної напруженості, психологічний клімат, лідерство й мікрогрупи, а також їхніх індивідуально-психологічних особливостей. Особливе значення на

цьому етапі має аналіз загальних та часткових причин конфліктів. Отже, попередити конфлікт можливо наступними напрямками: на основі даних прогнозування починається активна діяльність із нейтралізації дії всього комплексу детермінуючих його чинників, або іншими словами вимушена форма запобігання конфлікту; конфлікти можуть попереджуватись на основі здійснення ефективного управління в цілому та стимулювання конфлікту, тобто винесення проблемного питання для обговорення на зборах, нараді чи критика ситуації.

Література.

1. Смельяненко Л.М. Конфліктологія: навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. К.: КНЕУ, 2013. 315 с.
2. Мантур-Чубата О.С., Сайко А.М. Особливості управління конфліктами в трудовому колективі. *Інфраструктура ринку: електронний науково-практичний журнал*. Одеса, 2018. Вип. 23. С. 230-233.
3. Дуткевич Т.В. Конфліктологія з основами психології управління: навч. посібник. К.: Центр навчальної літератури, 2005. 456 с.

ЕКОНОМІЧНІ ОСНОВИ ФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ HR-МЕНЕДЖМЕНТУ АГРАРНОГО ФОРМУВАННЯ

***ЗЕМЛЯНА А.С., ДОБУВАЧКА*,
ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ***

Стратегічним завданням виробничих процесів в системі менеджменту організацій є ефективне використання кадрового потенціалу, що обумовлюється зростанням попиту на науково кваліфіковані кадри в економіці АПК. Для вирішення цього завдання необхідним є побудова гнучкої, адекватної системи HR-менеджменту, здатної не лише ефективно реагувати на зовнішні виклики, а й сприяти формуванню перспективних напрямів розвитку економіки країни як підґрунтя її суспільно-економічного прогресу [3]. Система HR-менеджменту являє собою комплекс наукових закономірностей, принципів, методів та прийомів управління персоналом підприємств і організацій. Ця система поєднує у собі теорію, практику і мистецтво управління людьми, потоками матеріальних, фінансових та трудових ресурсів [2, с. 230].

* Науковий керівник – Власенко Т.А., д.е.н., професор