

формування системи мотивації, що включає формування системи оплати праці, системи преміювання персоналу [4].

Одеже, попри важливість індивідуального підходу, мотивація персоналу не має обмежитись виключно задоволенням потреб конкретних учасників. Тільки поєднання індивідуального та колективного підходу до мотивації здатне принести найбільшу користь організації [5].

Література.

1. Козаченко А.В. Мотивація праці: досвід провідних країн світу. – URL: <http://toplutsk.com>.

2. Подольська О.В., Оберемок В.В. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємствах *Український журнал прикладної економіки*. 2018. Том 3. (№ 3). С. 62–67.

3. Подольська О.В., Оберемок В.В. Напрямки підвищення ефективності управління персоналом на підприємствах *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2018. Вип.193. С. 284–290.

4. Подольська О.В., Оберемок В.В. Процес адаптації персоналу на підприємстві *Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства імені Петра Василенка: Економічні науки*. Харків, 2019. Вип.200. С. 283–291.

5. Співак В.В. Мотивація як засіб ефективного менеджменту персоналу підприємств *Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки*. Хмельницький, 2012. № 6, Т. 2. С. 178–181.

ПРИЧИНИ КОНФЛІКТІВ В ДІЯЛЬНОСТІ СЛУЖБОВЦІВ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

НОСОВА В.А., СТУДЕНТКА МАГІСТРАТУРИ*
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНО ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СІЛЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМЕНІ ПЕТРА ВАСИЛЕНКА

Стрімкий розвиток методів і засобів передачі інформації в епоху постіндустріального суспільства зумовлює швидко реагувати на вплив зовнішніх чинників у всіх управлінських системах від дрібних підприємств приватного сектору до великих корпорацій і цілих держав. Внутрішнє середовище організаційних систем часто є

* Науковий керівник – Подольська О.В., к.е.н., доцент

консервативним і виступає обмежуючим фактором розвитку всієї організації та в цілому суспільства. Це породжує споконвічне виникнення протиріччя між новим прогресивним та старими, відживаючими себе концептами, ідеалами, цінностями. Протиріччя, які виникають між керівництвом і персоналом стають причиною виникнення конфліктів в організаціях.

Державне управління як система відносин між людьми не є виключенням, через те відповідно до сучасних концепцій конфлікту – конфлікти в організаціях державного управління є результатом розвитку взаємодії між окремими її структурними елементами, якими можуть бути як окремі службовці, так і структурні підрозділи організація в цілому [1].

Сучасний етап розвитку суспільства в Україні супроводжується конфліктами що свідчить про те, що процеси формування нової публічної влади ця проблема конфлікту потребує наукового осмислення, розробки технологій запобігання конфлікту і його розв'язання. Необхідно визначити сферу публічного управління діяльність з питань запобігання конфліктам політичного, економічного та соціального характеру і їх розв'язання. Конфлікти у сфері публічного управління можуть бути початком різних криз, й криз суспільного розвитку у тому числі [2].

У сучасній науці проблема конфлікту та пошук шляхів його вирішення стали об'єктом дослідження українських та закордонних фахівців В. Анцупова А. Герасіної, Н. Гришиної, А. Гриненка, Д. Дзвінчука, Н. Довгань, Ю. Древаля, А. Ємельяненко, І. Лопушинського, М. Пірен, В. Петюха, М. Рудакевич, С. Серьогіна, А. Скібіцької, О. Тертичної, А. Торгової, С. Хаджирадевої та ін. У їхніх роботах висвітлені питання, пов'язані з особливостями предмета та об'єкта конфлікту на державній службі; розглянуті причини виникнення та класифікаційні ознаки конфліктів, суб'єктивні та об'єктивні складові, які призводять до розгортання конфліктів у державному управлінні. Проте дослідження науковців не стосуються проблеми діагностичної функції конфлікту, яка б могла дати можливість виявляти навіть приховані протиріччя та проблеми функціонування системи публічного управління[3].

Прогресивний розвиток суспільства нездійснений без вміння оперативно розв'язувати конфлікти. В сучасній Україні особливо це відчули фахівці, які за родом своєї діяльності покликані розв'язувати різноманітні протиріччя між людьми.

Виникненню конфліктів на соціально-професійній основі сприяють такі причини, як: недосконала системи добору й розстановки кадрів; зазіхання працівника на вищу посаду й обмеженість задоволення у підрозділі; прогалини в нормативних документах; правова закріпленість працівника за посадою або місцем при низькому рівні його ділових якостей; крайнощі кадрової політики у підрозділах [4].

До соціально-психологічних причин конфліктів належать: хибні образи конфлікту; різний підхід до оцінки подібних ситуацій; втрата й перекручення інформації в процесі міжособистісної та міжгрупової комунікації; внутрішньо груповий фаворитизм.

Дуже специфічним є соціально-демографічні причини конфліктів: коли у підрозділі починають переважати інтереси однієї групи над іншою, відбувається перерозподіл ролей [5].

Отже, організаційний конфлікт у публічному управлінні є проявом суперечностей в державно-управлінських системах, пов'язаних з несумісністю структури, повноважень та ресурсів з цілями, завданнями та покладеними на них функціями. Вони в публічному управлінні є тим індикатором, які дають можливість удосконалювати існуючу адміністративно-виконавську систему шляхом запровадження організаційних змін, що стосуються організаційної структури, цілей, технології прийняття управлінських рішень, функціонування органів публічного управління, цінностей та поведінки державних службовців. Щоб організаційні конфлікти в публічному управлінні сприяли розробці та впровадженню в державно-управлінських відносинах нових прийомів, процедур запобігання та протидії виникненню конфлікту інтересів, розробці ефективних механізмів прийняття управлінських рішень, які б давали змогу усунути вплив суб'єктивного чинника, сприяли удосконаленню системи управлінських взаємовідносин.

Література.

1. Ємельяненко Л. М. Конфліктологія : навч. посіб. за заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. – К. : КНЕУ, 2003. – 315 с.;

2. Карлов Тимофій Володимирович, Причини конфлікту в діяльності службовців публічного управління. Електронне видання: Матеріали круглого столу:URL:

http://soippo.edu.ua/images/Новини/2015/06/16/Матеріали_КРУГЛОГО_СТОЛУ.pdf (дата звернення: 23.04.2020);

3. Ващенко І.В. Конфлікти: сучасний стан, проблеми та напрямки їх вирішення в органах внутрішніх справ: [монографія] / – Харків: ОВС, 2002 – 256 с.;

4. Федчун Н. О. Конфлікти в діяльності органів місцевого самоврядування: причини, шляхи розв'язання та прогнозування. / Н. О. Федчун. – автореф. дис. на здобуття наукового ступеня кандидата наук з державного управління за спеціальністю 25.00.04 – місцеве самоврядування. – Національна академія державного управління при Президентові України. – Київ, 2009;

5. С.А. Кирий. Організаційний конфлікт у публічному управлінні як індикатор необхідності змін: URL: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/1/02.pdf> (дата звернення: 25.04.2020).

ОСОБЛИВОСТІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ

***ПРОХОРЧУК Р.М. СИДОРЕНКО І.В., СТУДЕНТКИ*,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
СЛАВЬСЬКОГО ГОСПОДАРСТВА ІМ. ПЕТРА ВАСИЛЕНКА***

Удосконалення системи управління персоналом на сьогоднішній день входить в пріоритет стратегічних цілей розвитку кадрової політики будь-яких організацій. Особливо гостро це питання стоїть перед державними установами, так як в даний момент відбувається збільшення складності всіх сторін функціонування державного організму. Саме по собі «управління персоналом» є досить-таки молодим напрямком в науці, а вже адаптація даного аспекту для інституту державної служби, який, в свою чергу, дуже специфічний, вимагає особливого підходу до вивчення такого важливого питання, як система роботи з кадрами в державній установі.

Незважаючи на кількість досліджень проблеми управління персоналом в публічних установах не досягнуто розуміння термінів «кадри», «персонал».

Так, Бандурка О.М. зазначає, що кадри в публічних установах відповідають таким основним характеристикам: це особи, які постійно або тимчасово виконують певні трудові функції в органах державної влади (в їх підрозділах та установах); виконання таких функцій передбачене їх основною професією або спеціальністю [1].

* Науковий керівник - Сагачко Ю.М., к.е.н., доцент