

І.В. Шульженко, канд. екон. наук, доц. (ПДАА, Полтава)

В.А. Алієва, магістрант (ПДАА, Полтава)

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФІЛАКТИКИ ТА ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Профілактика та попередження трудових конфліктів повинна стати частиною стратегії організації, і зокрема, стратегії управління персоналом. Профілактика та попередження трудових конфліктів повинна включати:

- вирішення, хто є переможцем, яким буде розподіл цінностей;
- здійснення цього розподілу цінностей;
- формулювання висновку про повне завершення конфлікту [1, с. 187].

Розв'язання конфлікту в організації можливе тоді, коли досягнута згода по суперечливому питанню між учасниками конфлікту. Науковцями виділяють наступні види такої згоди:

- згода в результаті співпадання думок;
- згода відповідно до законодавчої і моральної волі зовнішньої сили;
- згода, нав'язана однією із протидіючих сторін. Якщо рішення нав'язане – конфлікт відновиться.

Під час переговорів сторони конфлікту використовують обмін пропозиціями і ідеями, щоб знайти спосіб вирішення конфлікту, який би їх влаштував. Переговори передбачають регулярні зустрічі конфліктуючих сторін для обговорення спірних питань і прийняття рішень.

Якщо переговори виявляються нерезультативними, рекомендується залучення «третьої сторони» або посередника. Існують різні види посередництва. Це, арбітраж – третя сторона виступає в ролі судді, що приймає рішення або медіаторство – це сприяння третьої сторони у вирішенні спірної проблеми і пошуку згоди.

Успішне розв'язання конфлікту можливе тоді, коли враховуються усі моменти і вибирається така тактика, яка найбільше підходить для конкретної ситуації [2, с. 37]. Ситуації можуть бути наступними. Вирішуючи конфлікт, по-перше, необхідно встановити не тільки привід конфліктного зіткнення, а й його причину, яку часто викривлено розуміють учасники конфлікту; по-друге, треба визначити «ділову зону» конфлікту; по-третє, суб'єктивні мотиви вступу людей в конфлікт.

Конфлікт не є невідворотним процесом розвитку відносин опонентів. Учасників конфлікту слід переконати в тому, що відносини між ними можуть бути налагоджені шляхом обміну думками, уточненням взаємних позицій.

Вийти з конфлікту, розв'язати його можливо, коли учасники контролюють кожний свій крок (можливо з допомогою посередника). Раціональна поведінка в конфлікті передбачає: уточнення своїх і чужих інтересів; прагматичний аналіз своїх і чужих почуттів, настроїв, емоцій; вибір стилю (загальної стратегії) поведінки у конфлікті. Конфлікт відволікає людей від роботи. Але коли ним розумно управляти, він є джерелом новаторства, творчості. Спосіб «вирішення проблеми» в конфліктній ситуації сприяє тому, що сторони шукають новаторські рішення, при яких виграють всі. Для того щоб цей спосіб працював, потрібний відповідний рівень довіри і взаєморозуміння ніж співробітниками.

Часто конфлікти між співробітниками можна вирішити змінивши структуру організації, замість того, щоб замінити працівників. Якщо два співробітники несумісні як особистості, то краще за все їх перевести в різні відділи [3, с. 123].

Таким чином, можна констатувати, що:

- управлінню конфліктом повинна передувати стадія його діагностики, тобто визначення основних складових конфлікту, причин, що його породили;

- управління конфліктами – це цілеспрямовані дії по усуненню (мінімізації) причин, що породили конфлікт; по корекції поведінки учасників конфлікту; по підтримці необхідного рівня конфліктності, що не виходить за контрольовані межі;

- внутрішньоособові методи управління конфліктами полягають в умінні правильно організувати свою власну поведінку, виказати свою точку зору, не викликаючи захисної реакції з боку іншої людини;

- до структурних методів вирішення конфліктів відносяться: роз'яснення вимог до роботи, формування координаційних і інтеграційних механізмів, організаційних цілей, використання систем винагороди;

- роз'яснення вимог до роботи є одним з ефективних методів управління і запобігання конфліктів;

- завершитись конфлікт може внаслідок різних причин: припинення конфлікту внаслідок взаємного примирення сторін; припинення шляхом симетричного його розв'язання (обидві сторони виграють або програють); припинення конфлікту шляхом асиметричного його вирішення – виграє одна сторона; поступове затухання конфлікту; переростання конфлікту в інше протистояння.

Інформаційні джерела:

1. Анцупов А.Я. Конфликтологія: [учебник для вузов] / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов. – СПб.: Питер, 2007. – 591 с.
2. Урбанович О. Психологія управління конфліктними ситуаціями // [Текст] / О. Урбанович // Підручник для Директора : Журнал управлінської компетентності. – К. : Плеяди, 2007. – № 1. – С. 34–53.
3. Шаленко В. Н. Конфлікти в трудових колективах / В. Н. Шаленко К.: Скіф, 2005. – 255 с.

УДК 658.5:331.101.5

І.В. Шульженко, канд. екон. наук, доц. (ПДАА, Полтава)
С.Ю. Остапенко, магістрант (ПДАА, Полтава)

РОЛЬ КЕРІВНИКА В ПРОЦЕСІ РЕАЛІЗАЦІЇ УПРАВЛІНСЬКИХ РІШЕНЬ У ПІДПРИЄМСТВІ

Одним із напрямків удосконалення менеджменту є удосконалення шляхів реалізації управлінських рішень. Методологічні підходи до управлінської діяльності з погляду теорії прийняття рішень в агропромисловому комплексі до цього часу не достатньо досліджені. Вагомість і значні потенційні можливості цієї галузі, при умові застосування операційного підходу в управлінні із здатністю цього підходу чутливо реагувати на запити споживачів та інші зміни в зовнішньому середовищі й максимально адаптуватися до таких змін, являють собою значний науковий і практичний інтерес [1, с. 94].

Успіх підприємницької діяльності значною мірою залежить від економічного обґрунтування управлінських рішень, що генеруються керівництвом підприємства, чого на практиці дуже часто бракує. Пояснюється це, на наш погляд, насамперед тим, що керівники більше покладаються на свої організаторські здібності, інтуїцію і досвід, ніж на сучасні методи ухвалення оптимальних управлінських рішень, адекватних ринковій економіці. Нині техніка і технології змінюються настільки швидко, що досвід просто не встигає нагромаджуватися, тому спиратися тільки на нього дуже ризиковано. Крім того, часто йдеться про унікальні заходи, що проводяться вперше, «досвід» у таких випадках «мовчить», а «інтуїція» легко може обманути, якщо не буде підтверджена розрахунками. У сучасних умовах важливим аспектом управлінської діяльності стають наукові методи, що дають змогу