

МЕХАНІЗМИ ПРИЙНЯТТЯ РІШЕНЬ З УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИМИ КОНФЛІКТАМИ

Татарнікова П.О., 4 курс, гр. МН18-16
Науковий керівник – д-р пед. наук, проф. **В.М. Нагаєв**
Державний біотехнологічний університет

Динамічний розвиток аграрного сектору економіки України значною мірою залежить від відповідного рівня керованості конфліктними ситуаціями в системі управління виробничими процесами. Останні відповідно визначаються рівнем технологічного забезпечення прийняття управлінських рішень. У сучасних умовах часом виникають ситуації, коли керуюча система не забезпечує оперативність оперативної обробки та передачі релевантної інформації до об'єктів управління. Це призводить до появи організаційних конфліктів (економічних, соціальних, адміністративних та ін.), внаслідок чого підприємство втрачає важелі прибутковості сільськогосподарського виробництва [1].

Традиційна система управління конфліктами не враховує взаємозалежність динаміки конфлікту від технології прийняття організаційних рішень, що не забезпечує необхідної оперативності вирішення виробничих проблем. Сучасне аграрне формування має гармонічно інтегрувати усі види діяльності, залишаючись динамічною структурою, що адекватно реагує на зміни як в зовнішньому, так і внутрішньому середовищі. Така діяльність неможлива без з'ясування механізмів впливу конфліктів на рівень економічної безпеки сільськогосподарського підприємства, що зумовлює необхідність вирішення цих питань у взаємозв'язку з інформаційною системою аграрного менеджменту [2].

В умовах сільськогосподарського виробництва з боку керівництва вкрай важливо сприяти розвитку критичного мислення підлеглих. При аналізі важливих проблемних питань здійснювати «провокацію конфлікту» з подальшим дискусійним обговоренням, уникаючи «однорідності». Ці аспекти організаційної поведінки є підґрунтям збалансованості економічних рішень, що впливають на товарну масу прибутку, адже аналіз ефективності економічних процесів на селі доводить необхідність сприянні функціонального (позитивного) конфлікту в умовах виробництва. З метою покращання технологізації прийняття управлінських рішень у сільськогосподарських підприємствах необхідно вдосконалити процес регламентації управлінських функцій, як окремих керівників і

спеціалістів, так і структурних підрозділів. В даному випадку регламентація буде організаційним запобіжником щодо недопущення дисфункціональних конфліктів.

Для вирішення цих завдань в аграрному підприємстві необхідно реалізувати концепцію розвитку методології прийняття науково-обґрунтованих рішень спрямованих на управління організаційними конфліктами. Пропонуємо наступну концепцію: формування технологічних етапів діагностики, підготовки та реалізації управлінських рішень на основі вивчення наукових закономірностей та принципів менеджменту в системі можливості прийняття творчих науково-обґрунтованих рішень з прогнозування, попередження та вирішення організаційних конфліктів в умовах соціально-економічного розвитку підприємства.

Функціональний конфлікт розглядається як сигнал негаразду і необхідності пошуку нового оптимального рішення. Далеко не завжди конфлікт є незрозумілим і таким, що не підлягає управлінню, порушуючи інформаційну підсистему виробництва. Потенційні позитивні можливості конфлікту великі. Лише пройшовши через конфлікт, виробничий колектив може стати згуртованим системним організмом. Позитивний конфлікт сприяє як підвищенню ефективності праці колективу в цілому, так і визначенню компетентності окремих його членів. Це підтверджується багатьма експериментальними дослідженнями (конфлікт може впливати на побудову загальної інформаційної системи і прийняття рішень, зміцнення морально-етичного аспекту взаємовідносин).

Ключовим елементом процесу ефективного управління організаційними конфліктами має стати цілеспрямований механізм процесу обґрунтування, прийняття та реалізації організаційних рішень. Управління організаційним конфліктом має бути цілеспрямованим, обумовленим об'єктивними законами комплексним впливом на динаміку конфліктних ситуацій в процесі прийняття та реалізації науково-обґрунтованих рішень. Кожне аграрне підприємство, як соціально-економічна система повинно мати організаційну структуру з блоком управління прийняття і реалізації управлінських рішень спрямованих на ефективне вирішення дисфункціональних конфліктів.

Інформаційні джерела:

1. Бутов М. И. Современный социальный конфликт. – М., 2012. – 276 с.
2. Нагаев В.М. Конфліктологія (курс лекцій): навч. посібник. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 19 с.