

УДК 658.3:316.485.6

Андрущенко С.О., магістрант ЗМО-23-2М, ФБСО
 Науковий керівник: Сотник А.А. к.е.н., доц.
 Державний університет «Житомирська політехніка»

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Ефективне управління конфліктами є критично важливим аспектом функціонування будь-якого підприємства, оскільки конфлікти можуть мати значний вплив на продуктивність та атмосферу в організації. Конфлікти, які виникають у процесі діяльності, можуть як загрожувати стабільності підприємства, так і створювати можливості для його розвитку. Без належного управління конфліктами існує ризик їх ескалації, що може призвести до зниження ефективності роботи, втрати мотивації співробітників і навіть фінансових збитків. На підприємствах, де конфлікти не управляються належним чином, часто спостерігається високий рівень плинності кадрів та низький рівень задоволеності працівників [1].

З іншого боку, конструктивне управління конфліктами може допомогти виявити та вирішити проблеми, які, можливо, залишилися б непоміченими, та сприяти поліпшенню комунікації і співпраці між працівниками. Це дозволяє зберегти здоровий клімат в колективі та забезпечити виконання корпоративних цілей. Налагоджене управління конфліктами також сприяє формуванню ефективних механізмів вирішення суперечок, що в свою чергу позитивно впливає на загальний успіх підприємства. Важливо враховувати, що ефективне управління конфліктами вимагає постійної уваги та адаптації до змінюваних умов. Отже, підприємства повинні активно впроваджувати стратегії для розв'язання конфліктів, щоб забезпечити стабільний і продуктивний робочий процес.

В наукових дослідженнях виділяють кілька стратегій для уникнення та зменшення управлінських конфліктів [1; 2]:

1. Превенція негативних процесів. Профілактика небажаних процесів, що можуть негативно вплинути на розвиток індивідів і колективу підприємства, шляхом формування корпоративної культури, підвищення кваліфікації співробітників та інших заходів.

2. Обмеження крайніх форм конфліктів. Важливо контролювати і регулювати конфлікти, застосовуючи методи регулювання з боку вищих рівнів управління.

3. Ізоляція конфліктуючих сторін. Запобігання конфліктам шляхом розмежування сторін, що протистоять одна одній.

4. Зниження агресії та ірраціональності. Проводити спільні наради та забезпечувати обґрунтування думок і позицій для зниження агресії та непередбачуваності в конфліктних ситуаціях.

При виникненні конфліктів важливо звертати увагу на такі ознаки як напруженість, емоційність і зовнішні шумові фактори. Проте, керівники підприємств повинні пам'ятати, що корпоративні цілі мають переважати над особистими амбіціями, переконаннями та проблемами. Як наймані працівники, вони зобов'язані зосереджуватися на досягненні встановлених цілей і завдань, відкидаючи все, що не пов'язане з конфліктною ситуацією.

Щоб уникнути виникнення конфліктів та мінімізувати їх негативні наслідки, найкраще виявити їх початкові прояви та причини ще до їх розвитку. Важливо зупинити конфлікти на ранніх стадіях, адже чим більше вони розвиваються, тим складніше їх вирішити і тим дорожче обходяться заходи по їх регулюванню. З часом, коли сторони вже витратили ресурси і намагаються їх компенсувати, витрати на вирішення конфлікту лише зростають. Однак, можуть бути і винятки, такі як окремі види управлінських конфліктів, які мають функціональні переваги [2].

При виборі методів для вирішення управлінських конфліктів важливо враховувати їх взаємозв'язок. Науковці відзначають, що міжособистісні конфлікти часто переплітаються з іншими видами конфліктів. Наприклад, міжособистісні конфлікти можуть виникати через внутрішньоособистісні протиріччя, що ведуть до зіткнень з іншими співробітниками. Це може бути наслідком того, що керівники, не здатні вирішити свої внутрішні проблеми або ігноруючи їх, починають звинувачувати підлеглих.

Крім того, міжособистісні конфлікти мають тісний зв'язок з міжгруповими та міжінституціональними конфліктами. Наприклад, коли виникають суперечності між групами працівників, члени однієї групи можуть сприймати членів іншої групи як опонентів, переносючи конфлікти з рівня груп на особисті стосунки. Такі міжгрупові конфлікти можуть провокувати як міжособистісні, так і внутрішньоособистісні конфлікти [1].

Отже, для ефективного управління конфліктами в організації необхідно глибоко аналізувати латентні зв'язки та причиново-наслідкові відносини у системі конфліктотворення. Це дозволить обрати більш адекватні та ефективні методи для їх вирішення.

В цілому, підприємства можуть і повинні використовувати поєднання різних стратегій управління конфліктами, при цьому домінування певної стратегії буде залежати від конкретної ситуації та умов виникнення конфлікту. Керівники мають бути готові до зміни або адаптації початково обраної стратегії у випадку зміни обставин.

Список використаних джерел:

1. Жаворонкова Г. В., Скібіцький О. М. Управління конфліктами. К.: Кондор. 2019. 172 с.
2. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики. Галицький економічний вісник. 2013. № 2(41). С.79–83.