**Рибалко-Рак Л. А.,** к.е.н., доц.

**Кононенко О.С.,** студентка

**Головіна К.Р.,** студентка

ВНЗ Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

м. Полтава, Україна

**ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ НА ПРОЦЕС УПРАВЛІННЯ КАР’ЄРОЮ ПЕРСОНАЛУ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

У сфері **управління кар’єрою персоналу спостерігається найбільш оптимальне поєднання цілей організації та особистих інтересів персоналу, оскільки така діяльність гармонізує** гарантування вкладень у підготовку персоналу, зменшення плинності кадрів, ефективне використання персоналу із задоволенням потреб персоналу у визнанні, самореалізації, повазі у трудовому колективі. **Управління кар’єрою персоналу** – це комплекс заходів, що здійснюються кадровою службою щодо планування, організації, мотивації і контролю службового зростання персоналу, виходячи із його цілей, потреб, можливостей, здібностей та схильностей, а також виходячи із цілей, потреб, можливостей і соціально-економічних умов організації [1].

Конфлікт в організації являє собою суперечність інтересів персоналу, що потребує вирішення, тобто усунення обумовлених суперечностей та встановлення гармонійних відносин між учасниками конфлікту. В процесі управління **кар’єрою персоналу такі суперечності є частими та багатогранними, оскільки інтереси персоналу в сфері кар’єрного зростання є досить значимими у системі мотивації.**

Дослідження вітчизняних та зарубіжних науковців в сфері управління персоналом підтверджують тенденцію щодо актуальності проблеми управління кар’єрою, зокрема це такі вчені: Д.П. Богиня, І.М. Грищенко, А.С. Гусєва, А.О.Деркач, П. Друкер, О.В. Дубовик, А.П. Єгоршин, Ю.А. Єршова, А.Д. Кібанов, Т.А. Костишина, А.А. Лобанов, І.І. Лотоцький, М.П. Лукашевич, А.К. Маркова, К. Мацусіта, Е.Г. Молл, О.С. Новікова, Т.В. Поспєлова, В.С. Савельєва, О.В. Сардак, М.В. Сафонова, М.В. Семикіна, Н.С. Ситнік, О.А. Турецький, В.О. Храмов, Н.І. Чухрай, І.Б. Швець, Ю.М., Шимановська-Діанич Л.М. і інші. Проблематика вирішення конфліктів у трудових колективах також набуває дискусійного характеру, зокрема серед таких науковців: Ємельянко Л.М., Петлюх В.М., Торгова Л.В., Гріненко А.М., Винославська О.В., Калінкіна І.В., Орбан-Лембрик Л.Е., Гришина Н.В., Ентоні С., Джонсон М., Синфілд Дж., Олтман Е. та інші. Проте, специфіка управління конфліктами в сфері кар’єрного зростання потребує додаткових досліджень.

Ефективний процес управління кар’єрою створює можливості для реалізації бажань персоналу щодо становлення їх можливостей та професійного зростання, безперервного надходження кваліфікаційних професіоналів, які стають професійним резервом організації, більш результативного застосування здібностей персоналу, розвитку впевненості трудового колективу у власних можливостях та силах тощо. Управління кар’єрою враховує такі важливі проблеми, як задоволеність персоналу роботою в організації і пов’язану з цим продуктивність праці; передачу професійного досвіду і культури організації, забезпечення безперебійного і раціонального заміщення ключових посад; адаптивність і маневреність у організації праці в умовах швидких змін та умовах криз; воно пов’язано з питаннями внутрішнього акумулювання професійного потенціалу і зростання організації в зовнішньому середовищі [3]. Це пояснює наявність широкої і глибокої сфери для розвитку конфліктів.

До позитивних наслідків конфлікту можна віднести активізацію інноваційних процесів, підвищення якості прийнятих рішень, рівня їх обґрунтованості, поліпшення кількісних і якісних показників роботи персоналу організації. До негативних наслідків конфлікту відносять зниження рівня згуртованості членів групи, проблеми спілкування, агресивність або, навпаки, відсутність інтересу до досягнення високих результатів роботи [2].

Ефективне управління конфліктами щодо кар’єрного зростання – це обґрунтований вплив на конфліктну поведінку соціальних суб’єктів конфлікту з метою досягнення бажаних результатів; обмеження протиборства межами конструктивного впливу [2].

Причини конфліктів в управлінні кар’єрою можна розподілити на три групи:

індивідуальні особливості людини відіграють важливу роль у процесі конфлікту, оскільки саме відмінності в цінностях, сприйняттях і судженнях, відносинах і переконаннях індивідів можуть виявитися причиною виникнення конфліктної ситуації;

ситуаційні умови, тобто система зв’язків між персоналом, яка склалася в організації, у певних умовах може сприяти розвитку конфлікту, у випадку, якщо ці умови є визначальним чинником у взаєминах між людьми (занадто високий рівень взаємодії; необхідність забезпечувати згоду сторін із певних питань; відмінності в статусі; невизначеність відповідальності сторін);

структурні фактори, пов’язані з організацією роботи, стратегією, політикою, ієрархією влади в організації.

Критичний підхід до аналізу конфліктної ситуації в сфері управління кар’єрою повинен передбачати виявлення сутності і змісту суперечностей, визначення причин, особливо тих, що приховуються учасниками конфлікту, встановлення і розв’язання критичних точок конфліктної ситуації, з'ясування інтересів і цілей учасників конфлікту, їх позицій, проведення оцінки можливих результатів і наслідків суперечностей та пошук альтернативних напрямів досягнення мети.

**Список використаних джерел**

1. Балабанова Л.В., Сардак О.В. Управління персоналом: підручник. К.: Центр учбової літератури, 2011. 468 с.
2. Мороз О.В., Сметанюк О.А., Лазарчук О.В. Теорія конфліктів в контексті побудови загальної моделі ефективності сучасного підприємства: монографія. Вінниця: ВНТУ, 2010. 256 с.
3. Рибалко-Рак Л.А., Пасько В.С. Ефективність забезпечення системи управління персоналом в умовах трансформації економіки України. *Розвиток економіки у ХХІ столітті: теоретичні та практичні аспекти досліджень*: матеріали міжнародної науково-практичної інтернет-конференції економічного спрямування. Тернопіль, 2013. С. 48-49