

Практика показує, що більшість управлінських проблем на підприємстві вирішуються на основі емпіричних знань (досвіду). Якість таких рішень визначається індивідуальними особливостями керівника, його теоретичною і практичною підготовкою, досвідом і кругозором. Підприємницька чи господарська діяльність в умовах ринку завжди пов'язана з ризиком, який вимірюється ймовірністю виникнення несподіваних, не передбачених планами втрат матеріальних і фінансових ресурсів [3].

Проведені нами дослідження дали можливість зробити висновки про необхідність розробки комплексного підходу щодо адаптації підприємств до ризику, а також адаптації керівників цих підприємств, які різні у своєму ставленні до нього, з метою подальшого удосконалення управлінського процесу в нестабільній економічній ситуації.

Усунути невизначеність у діяльності підприємства неможливо, тому що вона є моментом об'єктивної дійсності. Цьому сприяє нестабільна ситуація в інституціональному і функціональному механізмі економіки, непрогнозованість у темпах зростання цін і тарифів, у порядку оподаткування, кредитування, регулювання зовнішньоекономічної діяльності, причому на фоні політичної нестійкості.

Список використаних інформаційних джерел

1. Верба В. А. Управління розвитком компанії: навч. посіб. / В. А. Верба, О. М. Гребешкова. – Київ: КНЕУ, 2011. – 482 с.
2. Грещак М. Г. Внутрішній економічний механізм підприємства: навч. посіб. / М. Г. Грещак, О. М. Гребешкова, О. С. Коцюба. – Київ: КНЕУ, 2001. – 228 с.
3. Шатун В. Т. Основи менеджменту: навч. посіб. / Шатун В. Т. – Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2006. – 376 с.

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ: ПІДХОДИ ТА МЕТОДИ

М. П. Радочин, магістрант спеціальності Менеджмент освіти програма «Менеджмент і адміністрування» кафедри менеджменту

С. В. Остряніна, науковий керівник, доцент кафедри менеджменту, к. е. н.

Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»

Сучасні погляди на природу конфліктів у трудовому колективі полягають у тому, що навіть при ефективному управлінні в

будь-якій організації можливе виникнення конфліктів, що конфлікт – це «система відносин», «процес розвитку взаємодії з приводу розходжень». Більше того, багато дослідників стверджують, що деякі конфлікти не тільки можливі, а навіть бажані.

Як висловився М. Вебер, «конфлікт очищує». Такий конфлікт, що позитивно впливає на структуру, динаміку і результативність соціально-психологічних процесів і слугує для службовців джерелом їх самовдосконалення і саморозвитку, називають продуктивним (конструктивним) конфліктом.

Причиною конфлікту, як правило, є й те, що ні функції, ні засоби, ні обов'язки, ні влада, ні відповідальність не розподілені чітко по підрозділах і робочих місцях. Найбільш відома класифікація, запропонована Р. Л. Кричевським і О. М. Дубовською, які виокремлюють такі підходи: 1. Мотиваційний – причина конфліктів вбачається протиборстві несумісних намірів, цілей учасників міжособистісної взаємодії. В руслі цього підходу виконана більшість зарубіжних досліджень конфлікту. 2. Когнітивний – акцентує увагу на пізнавальному аспекті міжособистісного конфлікту, його детермінації когнітивними структурами супротивних сторін, неузгодженістю використовуваних ними стратегій. 3. Діяльнісний – вивчення конфліктів здійснюється з позицій обґрунтованого у радянській психології діяльнісного підходу. 4. Організаційний – різні моделі конфліктних стосунків у соціальній організації, що знайшли відображення в досить великій кількості емпіричних розробок. 5. Системний підхід – конфлікт розуміється як взаємодія складних систем з різними цілями і уявленнями про них [3].

Вирішення конфлікту являє собою усунення цілком чи частково причин, що породили конфлікт, або зміну цілей і стилю поведінки учасників конфлікту.

Конфлікти у трудовому колективі можна попередити систематичною виховною роботою. Велике значення для профілактики конфлікту має чітка організація праці, безперервний режим роботи, моральне задоволення працівників, що забезпечує їхній гарний настрій, впевненість у собі і робочій групі. Попередженню конфліктів значною мірою сприяють такі заходи: поліпшення умов праці; своєчасне і повне забезпечення працівників матеріалами, сировиною, інструментом; справедливий розподіл ресурсів; удосконалювання системи управління (погодженість, цілеспрямованість, ритмічність управлінських про-

цесів); матеріальне і моральне стимулювання працівників; контроль дотримання моральних і етичних норм, правил і традицій; організаційні заходи щодо попередження конфліктів.

Існує багато ефективних методів управління конфліктною ситуацією. Основні з них: внутріособистісні методи – методи впливу на окрему особистість; структурні методи – методи з профілактики й усунення організаційних конфліктів; міжособистісні методи перетворення стилю поведінки в конфлікті; персональні методи; переговори; методи впливу на індивідуальну поведінку та приведення у відповідність організаційних ролей співробітників з урахуванням їхніх функціональних обов'язків (можливе маніпулювання співробітниками); методи активізації відповідних агресивних дій, які застосовуються в надзвичайних випадках, коли вичерпано можливості всіх попередніх методів [2].

В улагоджуванні конфліктів, управлінні поведінкою персоналу в конфліктних ситуаціях винятковою, вирішальною вважається роль керівника [1]. Це зумовлено тим, що керівник будь-якого рангу й рівня є особою, яка з погляду свого службового становища зацікавлена як у підтриманні конфліктів функціонально-позитивної спрямованості, що йдуть на користь загальній справі, так і в запобіганні, найшвидшому подоланні деструктивних конфліктів, що завдають своїми негативними наслідками шкоди спільній роботі. Керівника наділено певними повноваженнями, а отже, має можливість впливати на своїх підлеглих, у тому числі впливати на їхню поведінку в конкретному конфлікті.

Список використаних інформаційних джерел

1. Смельянюк Л. М. Конфліктологія : навч. посіб. / за заг. ред. В. М. Петлюха, Л. В. Торгової. – Київ : КНЕУ, 2003. – 315 с.
2. Зінчина О. Б. Конфліктологія : навч. посіб. / Зінчина О. Б. – Харків : ХНАМГ, 2007. – 164 с.
3. Холковська І. Л. Проблема класифікації педагогічних конфліктів [Електронний ресурс] / Холковська І. Л. // Наукові записки Вінницького державного педагогічного університету імені Михайла Коцюбинського. Серія: педагогіка і психологія, вип. 41, 2014. – URL: http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF/Nzvdpu_pp_2014_41_67.pdf.