

тратами та максимальним соціально-економічним результатом. Соціально-трудові відносини на підприємстві є узагальнюючим показником, який свідчить про налагодженість роботи людських ресурсів і власників капіталу на користь суспільства. Перспективою подальших досліджень у даному напрямі є формалізація моделі оптимізації витрат на соціальний захист працівників.

### **Література**

1. Болюбах В.В. Соціальний захист працівників на підприємствах / Болюбах В.В. //Актуальні проблеми економіки. – 2006. №3(57). – С. 154-157.
2. Гриньова В.М. Управління соціальним розвитком промислових підприємств: монографія/ В.М. Гриньова, М.М. Новікова, М.В. Боровик. – Х.ХНЕУ, 2008. – 2008. – 160 с. – Бібліогр. С. 148-158. – укр.
3. Добрынин А.И. / Человеческий капитал в транзитивной экономике: формирование, оценка, эффективность использования // Добрынин А.И., Дятлов С.А., Цыренова Е.Д. – СПб.: Наука. – 1999. –С.273.
4. Пацула О. І.Соціальні витрати підприємства та їхня класифікація / Пацула О.І. // Вісник КНТЕУ. – 2006. - №3
5. Стрибулевич Т.О. Зарубіжний та вітчизняний досвід ідентифікації соціальних витрат в обліково-аналітичних системах /Стрибулевич Т.О.// [Електронний ресурс] Назва з екрану [www. http:// nuwm.rv.ua](http://nuwm.rv.ua)

*Циганок К.В., Ляшок Н.Ю.*

## **СУЧАСНІ МЕТОДИ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В ОРГАНІЗАЦІЯХ**

Спілкуючись, люди взаємодіють між собою. Керівники спонукають підлеглих до праці, працівники спілкуються між собою. В умовах емоційної напруженості та стресів, з якими часто пов'язані умови праці, ці види взаємодії бувають конфліктними.

Актуальність і значущість досліджуваної теми пояснюється наступною обставиною. Більшість працівників мають особисті або пов'язані з роботою проблеми, що часто переростають в конфлікти, які можуть вплинути на виконання ними роботи. Для досягнення ефективної праці важливим аспектом у взаємодії з персоналом виступає уміння управляти конфліктами та попереджати їх на підприємстві.

Метою даної роботи є дослідження природи конфліктів, об'єктивних причин виникнення та методів їх управління та попередження.

Конфлікт (від лат. Conflictus - зіткнення) - зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок чи поглядів опонентів або суб'єктів взаємодії [1, с.43].

В організації конфлікт завжди переростає в певну поведінку, дії, спрямовані на втручання у справи інших. Він може розгортатися у цивілізованій формі (кооперація, змагання) або у формі відкритої боротьби. Конфліктам часто властива невизначеність вирішення, що спричинено ймовірністю багатьох варіантів поведінки сторін, зумовлених випадковими чинниками, психологією, прихованими цілями, які можуть по-різному трансформуватися.

Розглянемо об'єктивні причини виникнення конфліктів. Оскільки всі організації є системами, створеними із взаємозалежних елементів, за неадекватної роботи одного з підрозділів (людини) взаємозалежність завдань може спричинити конфлікт. Дуже часто, в організаціях окремі підрозділи формулюють свої цілі, приділяючи більшу увагу їх досягненню, ніж досягненню загальних цілей організації, що може також спричинити конфлікт. Нерівномірний розподіл фінансових, матеріальних або людських ресурсів між групами часто породжує суперечки. Конфлікти часто виникають і загострюються через нездатність керівників розробити й довести до відома підлеглих точний опис посадових функцій, виробничих, службових обов'язків, вимог [3, с.15-16].

Профілактика конфлікту - такий вид управлінської діяльності, який полягає в завчасному розпізнаванні, усуненні або ослабленні їх передумов. В роботі щодо попередження конфліктів будь-якого рівня не можна сподіватися на використання якихось швидкодіючих засобів. Це робота не епізодична, не разова, а систематична. Найнадійнішим способом профілактики конфліктів є створення в сім'ї, в організації, в колективі такої морально-психологічної атмосфери, яка виключала б саму можливість виникнення причин, що призводять до конфліктів. Досягнення цієї високої мети можливе тільки внаслідок послідовного здійснення цілого комплексу продуманих заходів щодо зміцнення відносин співпраці та взаємодопомоги між людьми. Він включає такі методи:

– метод згоди - припускає проведення заходів, спрямованих на залучення потенційних учасників конфлікту до загальної справи, під час здійснення якої у можливих супротивників з'являються загальні інтереси, вони краще пізнають один одного, звикають співпрацювати, спільно вирішувати проблеми, що виникають;

– метод симпатії — розвиває здібності до співчуття товаришам по роботі, партнерам, готовності надати їм практичну допомогу, зрозуміти їхній внутрішній стан. Цей метод дозволяє виключити із взаємин невмотивовану ворожість та агресивність. Використання цього методу надто важливе в кризових ситуаціях, коли вираження співчуття та широка й оперативна інформація про перебіг подій набувають особливо важливого значення;

– метод збереження репутації партнера. При виникненні будь-яких розбіжностей найважливішим методом попередження негативного розвитку подій є визнання гідності партнера, вираження належної пошани до його особи. Визнаючи гідність і авторитет опонента, ми тим самим стимулюємо відповідне ставлення партнера до нашої гідності й авторитету;

– метод взаємного доповнення. Він припускає спиратися на такі здібності одних членів колективу, яких бракує в інших. Цей метод особливо важливий

при формуванні робочих груп, які в цьому випадку виявляються міцними та неконфліктними;

– метод психологічного заохочення. Він базується на тому, що настрої людей, їхні почуття піддаються регулюванню, потребують певної підтримки. Для цього необхідно проводити ювілеї, презентації, різні форми проведення сумісного відпочинку. Ці та подібні до них заходи знімають психологічну напругу, сприяють емоційній розрядці, викликають почуття взаємної симпатії і, таким чином, створюють морально-психологічну атмосферу в організації, що сприяє профілактиці виникнення конфліктів [2, с.26-31].

Отже, запобіганню конфліктів сприяє все, що забезпечує збереження нормальних ділових відносин, зміцнює взаємну довіру.

Якщо конфлікту все ж таки не вдалося запобігти, то необхідно шукати шляхи його вирішення. На цьому етапі слід:

– повністю припинити конфронтацію та досягнути взаємного примирення сторін;

– знайти компроміс — часткове задоволення домагань обох сторін і взаємних поступок, що приведе до взаємного виграшу;

– задовольнити об'єктивні вимоги і претензій сторін.

Сучасна конфліктологія виділяє два основні типи вирішення конфлікту в організаціях:

1. Авторитарний тип, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування владних повноважень.

При цьому типі вирішення конфлікту використовуються такі методи:

– переконання і навіювання, що практично невід'ємні, а керівник намагається використовувати свої права, посадове положення, авторитет і через диктат впливати на конфліктуючі сторони силою логіки, фактів, особистого прикладу;

– силове погодження непримиримих інтересів, спрямованих на зближення конфліктуючих сторін, що дозволяє домогтися зняття напруженості у взаєминах;

– перетягування на свій бік певних структур - авторитетних співробітників, профспілок тощо.

Основна перевага авторитарного типу вирішення конфлікту полягає в тому, що при його використанні економиться час, а його головний недолік зводиться до того, що конфлікт при цьому не вирішується повністю, причини його не усуваються і можливе його повернення.

2. Демократичний тип вирішення конфлікту, при якому застосовуються конструктивні способи.

Демократичний тип конфлікту має свої переваги. Він ближче до реального вирішення проблем, дозволяє знайти об'єднувальні чинники, тобто задовольнити (можливо, не завжди повністю) інтереси сторін [1, с.15-16].

Отже, можна зробити висновок, що в кожній організації дуже важливо прагнути до швидкого і повного вирішення конфліктів, інакше вони можуть стати постійними. Важливе значення при цьому має створення сприятливої атмосфери співпраці, доброзичливих міжособистісних відносин членів колективу в процесі трудової діяльності. Це одне з найперших завдань керівника організа-

ції. Адже ефективно управляти - це вміння створювати таку атмосферу, в якій з мінімальними втратами реалізовувалися б поставлені перед організацією завдання.

### **Література**

1. Смеляненко Л. М., Петюх В. М. Конфліктологія: Навч. посіб. / За заг. ред. В.М. Петюха, Л.В. Торгової. – К.: КНЕУ. – 2003. – 315с.
2. Полухина А.Н. Управление конфликтами в сфере кадрового менеджмента // Управление персоналом. – 2009. №1. – С. 26-31.
3. Щербакова Е.С. Эффективное управление конфликтами в организации // Экономические науки. – 2011. - №1. – С. 15-16.

*Шинкаренко И.В., Самофалова Т.В.*

## **ПУТИ РАЗВИТИЯ ДУХОВНОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕХНИЧЕСКОЙ ИНТЕЛЛИГЕНЦИИ**

Вопрос о духовном и культурном развитии человека далеко не новый, но по-прежнему чрезвычайно актуальный, ибо в духовном совершенствовании было и есть наивысшее предназначение человека. Потребность в духовном развитии, открывающем высшие смыслы бытия человека, свойственна не всем людям. Психологи отмечают, что большая часть человеческого общества даже не доходит до стадии самоактуализации, вполне удовлетворена своей обыденной, комфортной жизнью, стремится жить «как все», реализуя первичные материальные и эмоциональные потребности и не задумываясь о своем «высшем» предназначении. Впрочем, данные характеристики вряд ли применимы для коллектива Красноармейского индустриального института. Ориентируясь на лучшие традиции технической интеллигенции прошлого, хорошо осознавая её миссию в современном обществе, администрация, профком, студенческое самоуправление предпринимают немало усилий для поиска путей, направлений, средств и возможностей духовного развития коллектива.

Работа объединённого профкома студентов, сотрудников и преподавателей, в направлении духовного развития членов профсоюза, с одной стороны, сложна, а с другой стороны, интересна и многогранна, ибо требует разновекторных действий с учётом интересов всех контингентов участников общественной организации. Среди 6 комиссий профкома заслуживает внимания опыт работы культурно-массовой комиссии по духовному развитию. «Три кита», на которых зиждется её деятельность – это организация культурного досуга, развитие мотивации членства в профсоюзе, формирование корпоративной культуры коллектива.

Культурно-массовая комиссия выступает инициатором и активным участником развития корпоративной культуры, целенаправленно формирует корпо-