

Міністерство освіти і науки України

ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ

ІХ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

(присвячена пам'яті професора
Григорія Євтіювича Мазнева)

«УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ»

ЧАСТИНА 1



Міністерство освіти і науки України

ДЕРЖАВНИЙ БІОТЕХНОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

МАТЕРІАЛИ

ІХ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

(присвячена пам'яті професора
Григорія Євтіювича Мазнева)

«УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ»

ЧАСТИНА 1

06-07 березня 2025 року

Харків – 2025

СТРУКТУРА ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТНОЮ СИТУАЦІЄЮ В ОРГАНІЗАЦІЇ

Рибалко-Рак А.А., кандидат економічних наук, доцент,
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

Антоненко В.Ю., здобувач рівня вищої,
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

Білан А.П., аспірант,
Полтавський університет економіки і торгівлі, м. Полтава, Україна

Процес управління конфліктною ситуацією включає послідовність етапів, що ґрунтуються на аналізі ситуації, стратегічному плануванні, ефективному вирішенні та подальшому супроводі для мінімізації ризиків повторення конфлікту. Етапи процесу управління конфліктною ситуацією ґрунтуються на комплексному і системному підходах, що дозволяє ефективно вирішити конфлікт і мінімізувати його негативні наслідки.

Основними етапами управління конфліктною ситуацією є такі [1-4].

1. Виявлення конфліктної ситуації:

- ознаки конфлікту – аналіз перших проявів протиріч (наприклад, напруга в колективі, незгода в прийнятті рішень, відкриті суперечки);
- діагностика причин – визначення джерела конфлікту (особистісні відмінності, нестача ресурсів, незрозумілі цілі чи ролі);
- визначення учасників – розуміння, хто залучений до конфлікту та які їхні інтереси.

2. Аналіз конфлікту:

- оцінка масштабу конфлікту – наскільки він впливає на роботу організації чи стосунки між людьми;
- виявлення мотивів і цілей сторін – з'ясування, чого прагнуть сторони (задоволення потреб, визнання, досягнення справедливості);
- рівень ескалації – аналіз стадії розвитку конфлікту (від латентної до гострої).

3. Планування вирішення конфлікту:

- вибір стратегії – залежно від ситуації можна обрати – уникнення (якщо конфлікт дріб'язковий або час його вирішення невідповідний), компроміс (якщо обидві сторони готові поступитися частиною своїх інтересів), співпраця (пошук взаємовигідного рішення, що враховує інтереси всіх сторін), протиборство (коли необхідно захистити важливі інтереси, але ризик ескалації високий), пристосування (відмова однієї зі сторін від своїх інтересів задля збереження стосунків чи спільної мети);

– формування групи для врегулювання – за потреби залучення медіатора чи посередника.

4. Реалізація плану вирішення:

– організація переговорів – забезпечення нейтрального середовища для діалогу;

– активне слухання – створення умов, за яких кожна сторона зможе висловитися та бути почутою;

– формування взаєморозуміння – перехід від конфронтації до співпраці через спільний пошук рішень;

– узгодження дій – фіксація домовленостей у формі чітких рішень чи плану дій.

5. Моніторинг результатів:

– оцінка ефективності вирішення – чи досягнуті цілі та чи задоволені сторони;

– контроль виконання домовленостей – відстеження дотримання узгоджених рішень і планів дій;

– запобігання повторенню – аналіз уроків конфлікту й внесення змін у процеси, щоб уникнути подібних ситуацій у майбутньому.

6. Постконфліктний супровід:

– відновлення довіри – робота над поліпшенням стосунків між сторонами, якщо конфлікт мав емоційне навантаження;

– зміцнення командної роботи – впровадження заходів для формування більш згуртованої команди;

– навчання управління конфліктами – підвищення компетенцій працівників і лідерів у вирішенні конфліктів.

Таким чином, застосування комплексного підходу дозволяє не лише врегулювати конфлікт, але й використовувати його як інструмент для покращення комунікації, розвитку команди та підвищення ефективності роботи організації. Управління конфліктами є важливою складовою успішного функціонування організації, яка сприяє її довгостроковій стабільності та зміцненню корпоративної культури.

Література:

1. Ачкасова Л.М., Водолажська Т.О., Бекетов Ю.О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. DOI: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2022.40.22> (дата звернення: 28.01.2025).

2. Городняк І.В. Методологічні засади дослідження управління конфліктами в організації. *Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління*. 2022. № 6. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-01> (дата звернення: 02.02.2025).

3. Сазонова Т.О., Михайлова О.В. Формування стратегії управління конфліктами організації в умовах сучасного бізнес-середовища. *Глобальні та національні проблеми економіки*. 2017. Вип. 20. С. 539-542. URL: <http://http://global-national.in.ua/archive/20-2017/110.pdf> (дата звернення: 23.01.2025).

4. Шаульська Л.В., Гринкевич Р.І. Управління конфліктами компетентнісної та соціально-психологічної природи в інноваційно-активній організації. *Вісник економічної науки України*. 2022. № 2(43). С. 132-139. DOI: [https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2\(43\).132-139](https://doi.org/10.37405/1729-7206.2022.2(43).132-139) (дата звернення: 23.02.2025).

РОЛЬ АДМІНІСТРАТИВНОГО МЕНЕДЖМЕНТУ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ

Сербін В.В., здобувач вищої освіти*,

Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0007-6366-7864>

Бендюг П.О., здобувач вищої освіти,

Державний біотехнологічний університет, м. Харків, Україна

Одним з головних векторів менеджменту, котрий включає в себе дієвий інструментарій з управління персоналом організації за нинішніх реалій є саме адміністративний менеджмент, котрий спирається на використання адміністративно-розпорядчих форм управління. По своїй суті та змістовним значенням категорія адміністративного менеджменту забезпечує саме роботу адміністрації, він зорієнтований на вирішення наявних стратегічних завдань організації з урахуванням зовнішнього та внутрішнього впливу на неї.

Позитивний результат досвіду адміністративного управління спостерігається в таких країнах Азії, як Японія, Південна Корея, Гонконг, Сингапур, Тайвань, наслідком чого стало азійське економічне диво. Варто наголосити, що досвід адміністративного менеджменту для кожної країни не передбачає прямого копіювання вже апробованих методик, а орієнтується на адаптацію їх до національних особливостей, забезпечив їм гнучкість становлення.

Сучасні підходи українських науковців до визначення поняття «адміністративний менеджмент» спираються на міжнародні дослідження та специфіку національного розвитку теорій управління. Дослідження А. Мельник визначають «адміністративний менеджмент –

* Науковий керівник – Пасемко Г.П., д.держ.упр., професор

НАУКОВЕ ВИДАННЯ

УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ
СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ СИСТЕМ

МАТЕРІАЛИ ІХ МІЖНАРОДНОЇ
НАУКОВО-ПРАКТИЧНОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ

(присвячена пам'яті професора
Григорія Євтіївича Мазнева)

Частина 1

Державний біотехнологічний університет

Відповідальна за випуск – *Ю.М. Сагачко*

Редактори: *С.О. Заїка, В.М. Нагаєв, О.В. Грідін*

Підписано до друку 12.03.2025.

Формат 60 × 84 ¹/₁₆. Папір офсетний.

Гарнітура Garamond. Офсетний друк.

Умовн. друк. арк. – 50,1. Наклад – 300 прим.

Видавництво ТОВ «Стильна типографія»

61002, м. Харків, вул. Чернишевська, 28 А

Тел.: (057) 754-49-42

E-mail: zebraprint.zakaz@gmail.com

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи:

серія ДК № 4863 від 12.03.2015 р.