

5. Манойленко О. В., Горовий Д. А., Строков Є. М. Аутсорсинг бізнес-процесів як засіб підвищення капіталізації підприємства. *Науковий вісник Одеського національного економічного університету*. 2020. Вип. 3-4. С. 132-139.

6. Потапюк І. П., Дюкарев Д. С. Онтологія розвитку видів і форм аутсорсингу. *Економічний форум*. 2019. № 4. С. 161–167.

7. Cambridge Business English Dictionary. URL: [https:// dictionary.cambridge.org](https://dictionary.cambridge.org) (дата звернення 06.04.2025).

Науковий керівник: Нехай В. В., д.е.н., професор кафедри менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Ціль сталого розвитку №8: Гідна праця та економічне зростання

Давиденко В. С. daavydenko@gmail.com

Однією з важливих проблем нинішніх організацій, з якою стикаються керівники, є конфліктні ситуації. На жаль, не завжди у керівників достатньо знань у сфері вирішення цих чи інших конфліктних ситуацій.

Управління конфліктами є одним з напрямків діяльності кожного керівника. Від компетентності керівника залежить успіх у вирішенні завдань і його управлінської діяльності, а також створення соціально-психологічного клімату в трудовому колективі [1].

Усвідомлення конфліктних ситуацій в організаціях вимагають від керівництва розуміння причин їх виникнення. Конфлікти можуть спричинятися трудовим процесом, психологічними особливостями взаємин або особистою незвичайністю колективу.

Причини та обставини виникнення конфліктів в організаціях різні, це може бути:

- різниця у ціннісних орієнтаціях. У кожної людини або колективу різні цінності, тому їх відмінність може призвести до конфлікту;
- неточність регламентів. Іноді розподіл обов'язків може бути невідповідним;
- розбіжність інтересів співпрацівників організації. Можуть розходитися інтереси співробітників різних підрозділів в організаціях;
- різні форми економічної і соціальної нерівності. Може виникнути конфліктна ситуація з причин нерівності, наприклад, несправедливості розподілу винагороди;
- незадоволеність відносинами між окремими структурними підрозділами організації;
- розбіжність у судженнях тих чи інших співробітників організації;
- особиста неприязнь одного співробітника організації до іншого, що заважає їх співпраці;
- психологічна несумісність співробітників організації.

На жаль, вирішити конфліктну ситуацію не завжди виходить вдало. Зазвичай, причиною є непідготовленість менеджера та керуючого персоналом. Відсутність знань у сфері психології, нерозуміння причин виникнення конфлікту, незнання основних теорій вирішення конфліктів негативно позначається на можливості позбавлення цих проблем, а значить, і на результативність організації.

Керівники повинні вміти оперативно діагностувати та запобігати конфліктам. Для початку необхідно визначити, до якого типу належить колектив, який рівень його розвитку та який у нього соціально-психологічний клімат. Керівників повинні вивчати характер своїх підлеглих і вірно вибирати способи впливу на них, виходячи з рис особистості [2].

Існує п'ять основних стилів вирішення конфліктів:

1. Ухилення. Один із учасників намагається уникнути конфлікту. Ця стратегія може

бути доречно, якщо предмет розбіжності не є цінним для людини, якщо дана ситуація може вирішити сама собою.

2. Згладжування. Старання не випускати назовні ознаки конфлікту. Негативні емоції не виявляються, але накопичуються, що рано чи пізно призведе до вибуху.

3. Примус. Спроба змусити суперника прийняти свою точку зору, думка інших не має сенсу.

4. Компроміс. Ухвалення точки зору іншої сторони, але лише до певної міри. Цей спосіб знижує недоброзичливість і надає можливість швидко вирішити конфлікт.

5. Співробітництво. Конструктивний розгляд проблеми обома сторонами, пошук кращого вирішення.

Для зниження рівня конфліктності в організації необхідно проводити профілактичні процедури:

1. Формування організаційної культури. Справедливий розподіл організаційних обов'язків і матеріальних благ, генерування позитивного трудового настрою і відчуття причетності кожного до даного колективу і справи, оптимізація взаємодії між структурними елементами та співробітниками.

2. Кадрова робота. Приведення у відповідність важливості справ структури організації, пошук і виховання лояльних співробітників, розстановка персоналу з урахуванням професійного і психологічного профілів працівника, чітке позиціонування посадових компетенцій, відповідальності і повноважень, підвищення кваліфікації працівників, їх особистісний ріст.

3. Робота з формування організаційної поведінки. Створення економічних стимулів, справедлива система заохочення, інформаційна політика і стиль спілкування з підлеглими.

Конфлікти в організаціях можуть дуже серйозно зменшити ефективність роботи, а для того щоб їх уникнути, треба вміти з ними справлятися. Конфліктних ситуацій в організації можна уникнути, якщо керівники будуть уважними до своїх підлеглих, вивчатимуть їхні особистості та навчатимуть їх аналізувати свою поведінку.

Список використаних джерел

1.Єфтені Н. М. Управління конфліктами та ефективне функціонування колективу / Н. М. Єфтені. *Актуальні проблеми політики*. 2011. Вип. 43. С. 160 - 163.

2.Сорока О. В., Близнюк О. М. Правління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. *Економіка та суспільство*. 2023. Вип. 56. <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139>.

Науковий керівник: Агєєва І. В. к.е.н., доцент кафедри Менеджменту та публічного адміністрування Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного.

КОРПОРАТИВНЕ УПРАВЛІННЯ НА ФОНДОВОМУ РИНКУ

Ціль сталого розвитку 8: Гідна праця та економічне зростання

Жила Д. С., dashazhila21@gmail.com

Таврійський державний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного

Актуальність теми дослідження. Біржова справа — важливий елемент економіки, що забезпечує ефективну взаємодію між емітентами, інвесторами та регуляторами. У цьому контексті корпоративне управління виступає критичним чинником, який формує довіру до компаній, забезпечує прозорість їх діяльності та стабільність ринку загалом. Зростання кількості корпоративних конфліктів, зловживань та фінансових махінацій у світі підкреслює необхідність удосконалення підходів до управління компаніями, чиї акції котируються на