

Світлана Плотніченко, к.е.н., доцент,
завідувачка кафедри менеджменту та публічного адміністрування,
Таврійський держаний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного
Тетяна Воронько, здобувачка вищої освіти,
Таврійський держаний агротехнологічний університет ім. Дмитра Моторного
Запоріжжя, Україна

КОНФЛІКТ ІНТЕРЕСІВ

Актуальність дослідження. Конфлікт – особливий вид взаємодії, в основі якого лежать протилежні і несумісні цілі, інтереси, типи поведінки людей та соціальних груп, які супроводжуються негативними психологічними проявами. Конфлікт інтересів виникає, коли особисті інтереси людини (фінансові, сімейні, професійні) суперечать її обов’язкам чи інтересам інших сторін, наприклад, організації, суспільства чи клієнтів.

Це може проявлятися в різних сферах: від державного управління (чиновник просуває бізнес родича) до медицини (лікар рекламує певні ліки за винагороду) [2].

Такі конфлікти бувають

- реальними (існують зараз)
- потенційними (можуть виникнути)
- уявними (виглядають як проблема, але не є такими)

Вони шкодять довірі, провокують не етичну поведінку чи корупцію.

Для наявності конфлікту потрібні три умови:

1. Конфліктна ситуація – ситуація, що характеризується протистоянням двох або більше сторін, які мають не сумісні цілі, інтереси, позиції.

2. Учасники конфлікту – суб’єкти, чий інтереси зачіпає конфліктна ситуація. Водночас наявність самої конфліктної ситуації часом недостатньо, якщо, наприклад, сторони налаштовані мирнолюбно.

3. Привід для конфлікту, тобто така зовнішня обставина, що виступає «спусковим механізмом», який породжує розвиток подій [1].

Причини конфлікту – явища, події, факти, ситуації, що передують конфліктові та викликають його за певних умов діяльності суб’єктів соціальної взаємодії. Причин загострення конфліктів в організації може бути багато, оскільки колектив за своїм складом завжди неоднорідний за статтю, віком, рівнем освіти та культури, світосприйняттям тощо. У випадку виникнення конфліктів потрібно розуміти причин їх виникнення:

- недостатнє спілкування та відсутність взаєморозуміння;
- різниця в цілях, планах, інтересах, оцінках;
- відсутність співчуття потребам та бажанням інших людей;
- відсутність зворотного зв’язку;
- комунікативні бар’єри тощо.

Шляхи вирішення конфліктів зводяться до п’яти варіантів типу поведінки, що має вибрати конкретна людина за появи перших симптомів конфліктної

ситуації:

1) ухилення, за якого людина, передбачаючи наперед загострення ситуації, прагне уникати дій, які провокують інцидент;

2) згладжування – тип поведінки, який має багато спільного з попереднім варіантом (ухилення); разом із тим не помічаються ознаки майбутнього конфлікту, відбувається активна профілактика його вияву, ліквідовуються чи завуальовуються суперечності сторін;

3) примус – контроль над ситуацією та регулювання її розвитку; за небажаного напрямку розвитку конфлікту особа, яка наділена владою та повноваженнями, втручається та силовими методами впливає на ситуацію, спрямовує конфлікт у бажане русло;

4) компроміс – тимчасове чи нейтральне вирішення проблеми, що умовно задовольняє всі сторони, які беруть участь у конфлікті;

5) вирішення конфлікту – найбільш бажаний та радикальний шлях розвитку ситуації; сторони детально ознайомлюються з аргументацією як «за», так і «проти», йдуть на взаємні поступки, вузлові питання вирішують колективним ухваленням рішень [3].

Висновки. Отже, конфлікти в колективі є невід'ємною частиною робочого середовища і можуть мати як позитивний, так і негативний вплив на продуктивність та добробут співробітників. Психологічні причини конфліктів часто включають у себе різні відмінності в особистості, цінностях, потребах і сприйнятті ситуацій. Недостатня комунікація, нечіткість ролей та відповідальності, конкуренція та стрес також можуть бути факторами, що призводять до конфліктів. В цілому, ефективне управління конфліктами в колективі вимагає комплексного підходу, що базується на сприянні взаєморозумінню, співпраці та розвитку психологічної гнучкості співробітників [4].

Список використаних джерел

1. Плотніченко С.Р., Агєєва І.В., Федотов Р.С. Проблеми сумісності: бюрократія, корупція. *Актуальні проблеми сучасного бізнесу: обліково-фінансовий та управлінський аспекти: матеріали V Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції* (22-23 березня 2023 року), Ч. 1. Львів: ЛНУП, 2023. С.91-93.
2. Плотніченко, С. Р., & Вороніна, Ю. Є. (2021). Комунікативна діяльність та ділове спілкування у роботі публічної служби. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*, 1(43), С. 88-93.
3. Плотніченко, С. Р., & Шевчук, О. Ю. (2021). Особливості корпоративного іміджу та його використання у PR. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного (економічні науки)*, 1(43), С. 94-99.
4. Вороніна Ю. Є., Плотніченко С. Р. Конфлікт як складова сучасного суспільства. Соціально-відповідальне суспільство: український та європейський контекст розвитку: матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції, м. Мелітополь, 10 грудня 2021 р./ ТДАТУ. Мелітополь, 2021. С. 103-104.