***В. О. Левчишин,*** *студент;* ***С. М. Нікшич,*** *к.**е.**н.,**доцент**Рівненський державний гуманітарний університет*

**СУЧАСНІ АСПЕКТИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ У КОЛЕКТИВІ**

Сучасні підприємства у яких працюють тисячі людей, щодня стикаються з найрізноманітнішими видами конфліктів, які пов’я-заними з «людським фактором». Значною мірою причинами їх виникнення є відмінності працівників організації за віком, осві-тою, стажем роботи, а також різноманітністю особистих якостей, цінностей, інтересів, поглядів на проблеми, що виникають у процесі роботи. У деяких випадках конфлікт, який правильно управляється, може бути корисним, якщо це сприяє створенню умов для здорової конкуренції. Проте конфлікт може також мати згубний ефект. Тому знання особливостей основних про-цесів управління конфліктами є важливою складовою діяльності менеджера з персоналу.

Розглянемо безпосередньо сутність поняття конфлікт. Кон-флікт – це відсутність згоди між двома або більшою кількістю сторін, які можуть бути конкретними особами або групами [2, с. 124]. Конфлікт – це сигнал того, що відбулося щось негар-не у відносинах між людьми, якісь розбіжності, з іншого боку – це розбіжності, що дозволяють виявити хвору, слабку ланку в ланцюзі виробничих або особистісних відносин колективу орга-нізації [3, с. 86]. Проаналізувавши дані визначення можна підій-ти до висновку, що управління конфліктами – це цілеспрямова-на діяльність спрямована на часткову мінімізацію або цілковиту ліквідацію причин появи конфлікту.

**- © ПУЕТ -** 41

Управління конфліктом може виражатися у врегулюванні, завершенні, запобіганні, профілактиці, ослабленні, придушенні, відстрочці тощо [1, с. 86]. При цьому, головними методами уп-равління конфліктом виступають: суперництво – спосіб, орієн-тований на владу, на ствердження власного положення, тобто коли один задовольняє свої потреби за рахунок іншого, або може означати «відстоювання своїх прав», захист своєї точки зору; узгодження – протилежність суперництву, коли людина ігнорує свої власні потреби, щоб задовольнити потреби іншого, тобто в цьому випадку присутній елемент самопожертви, вели-кодушності та милосердя; ухил (відсторонення) – дипломатичне відкладання вирішення питання до кращих часів, невпевнений спосіб управління конфліктом; співробітництво – протилежність ухилу, передбачає спроби вироблення спільного рішення і може приймати форму розбіжностей для з’ясування обох точок зору та вирішення взаємних проблем; компроміс – знаходження взає-мовигідного рішення шляхом взаємного бажання йти на прими-рення, зниження напруги та прояви поступок [4, с. 68].

Варто зазначити, що сьогодні зарубіжний досвід демонструє нові підходи до вивчення та розв’язання конфліктів. Серед яких необхідно виділити теорію гри, яка передбачає моделювання конфлікту, де два гравці повинні приймати оптимальне рішення, керуючись інформацією стосовно один одного. А також, вели-кий інтерес викликає і математичний підхід, представники цього підходу, використовуючи різнопланові математичні структури і моделі. При цьому сторони, або опоненти конфлікту створюють нову цілісність – надсистему, якій притаманні самостійні якості, що не спостерігаються в жодній із сторін, але яка значною мірою впливає на поведінку систем.

Отже, процес управління конфліктами включає в себе постій-ний пошук нових ідей і підходів для ефективного їх розв’язання. Керівник колективу повинен уміти успішно використовувати кожен із методів вирішення конфліктної ситуації, враховуючи конкретні обставини. Також, керівнику у конфлікті потрібно вміти поступатися, йти на розумний компроміс, встановлювати партнерські стосунки й водночас відстоювати власну позицію, розширюючи арсенал стилів, а не діяти за єдиним стандартом.

42 **- © ПУЕТ -**

***Список використаних інформаційних джерел***

1. Актуальні проблеми екомічного і соціального розвитку регіо-ну : збірник матеріалів регіональної науково-практичної кон-ференції. – Красноармійськ : КІІ ДонНТУ, 2010. – 408 с.
2. Тирпак І. В. Основи економіки та організації підприємництва / І. В. Тирпак, В. І. Тирпак, С. А. Жуков. – Київ : Кондор,

2011. – 284 с.

1. Горфінкель В. Я. Економіка підприємства / В. Я. Горфінкель. – Київ : Проспект, 2013. – 670 с.
2. Сочинська-Сибірцева І. М. Роль креативних методів в систе-мі управління конфліктними ситуаціями / І. М. Сочинська-Сибірцева // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. –2009. – Вип. 15. –

С. 62–67.