

дозволяє впорядкувати взаємодію, вчасно прояснити гострі моменти, врахувати інтереси організації в цілому і має свою специфіку на кожній ієрархічній сходинці. Варто виділити також коучинг для окремо взятого проекту [2].

Таким чином, про коучинг можна говорити як про ефективну взаємодію менеджера і співробітника в цілях вирішення завдань, що стоять перед ними. За будь-яких змін, як внутрішніх, так і зовнішніх, коучинг дозволить співробітникам максимально швидко адаптуватися до цих змін, знайти шляхи підвищення своєї ефективності в нових умовах, знайти в собі ресурси для відповідності новим умовам, досягнути максимальної самореалізації. Коучинг не замінює навчання та тренінги, але він чудово з ними поєднується і дозволяє максимально використовувати їхній ефект на практиці. Коучинг – це те, що дозволяє співробітникам постійно розвиватися відповідно до умов, що їх диктує сучасний бізнес.

Список використаних джерел

1. Тематичний архів статей.[Електронний ресурс] - Режим доступу: [//http://ukrarticles.pp.ua](http://ukrarticles.pp.ua).
2. Дауні М. «Ефективний коучинг: Уроки коуча коучів». - М.: Добра книга, 2012. - 288 с.

Віктор ГУЦУЛЯК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Дяків О. П.

Тернопільський національний
економічний університет

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Ринкові відносини поставили організації в нові відносини з державою, з виробничими та іншими партнерами, працівниками. У зв'язку з цим змінюються стосунки між керівниками підприємств, керівниками та підлеглими, між усіма працівниками усередині фірми. Змінюється і ставлення до персоналу підприємств. Інноваційна економіка ставить ряд принципів завдань, найважливішим з яких є максимально ефективно використання кадрового потенціалу. Робота організації в умовах інновацій потребує постійного розвитку, вдосконалення всієї системи управління, в тому числі системи управління персоналом. Новий підхід до управління персоналом дедалі більше базується на визнанні пріоритету особистості перед виробництвом, перед прибутком, перед інтересами підприємства, фірми, установи, оскільки успіх роботи організації забезпечують люди, які працюють на ньому. Персонал підприємства – це співтовариство людей, в якому відбуваються конфлікти різного рівня.

Конфлікти характерні практично для всіх організацій, що нині активно функціонують. Такий процес відбувається внаслідок того, що кожен, хто працює в організації, має власні цілі, прагнення, інтереси та особисті якості. У загальному розумінні конфлікт – це відсутність згоди між двома й більше сторонами, котрими виступають як організації, так і конкретні особи. Під

конфліктом так само слід розуміти зіткнення протилежно спрямованих тенденцій у психіці окремої людини, у відносинах людей та їх формальних і неформальних об'єднань, обумовлене розходженням поглядів, позицій та інтересів [3, с. 280].

Із врахуванням практики прийнято виділяти чотири види конфліктів:

- конфлікт всередині особистості;
- конфлікт між двома і більше особистостями;
- конфлікт між особистістю і групою;
- конфлікт між групами.

Причини виникнення конфліктів відображені в працях багатьох учених. Наприклад, такі вчені, як Е. Мейо, Е. Дюркгейм, Т. Парсонс вважали, що наше суспільство перебуває в стабільному й стійкому стані, а конфлікти – це лише певне відхилення, так звана «хвороба людських стосунків». Із дещо протилежною думкою виступали К. Маркс, М. Вебер, В. Парето, Р. Дарендорф. Вони вважали, що саме конфлікт є необхідним чинником, який здатний пояснити соціальні зміни та процеси. У наш час дане питання є актуальним і потребує розгляду.

Одне із завдань керівника – постійний контроль за конфліктами. Адже, 50% конфліктних ситуацій практично не мають стосунку до наявних проблем та протиріч. Проте саме вони призводять до збільшення, навантаження та протидії для позитивного розв'язання проблем і розбіжності поглядів.

Лише в конфліктних ситуаціях перевіряються міцність управлінської команди, а також основні принципи корпоративної культури на підприємстві, значущості як колективу, так і керівника. Внаслідок конфліктів видно «щире обличчя» кожного працівника чи групи соціального типу. Стратегічно перемагає тільки така організація, в якій конфліктні ситуації вирішують на спокійному і професійному рівні.

У випадку, якщо організація застосовує у своїй діяльності інноваційні програми, управлінському персоналу необхідні знання та вміння щодо технологій управління і вирішення конфліктних ситуацій.

Вважають, що загальна форма прояву конфліктів це – дезорганізація даної цільової групи. У разі виникнення такої ситуації відбувається наступний процес: групові норми, шаблони колективних дій тією чи іншою мірою стають невідповідними новим потребам.

Актуалізується проблема, пов'язана з відносинами різних вікових категорій у колективі та переоцінки досвіду працівників старшого віку. Змінюються лідери, яких вважали неформальними. У критичних ситуаціях можливі зміни керівників вищої ланки для адміністративної влади. Одним з найпоширеніших конфліктних ситуацій, що пов'язані з необхідністю змін, є конфлікт консерваторів та новаторів. Його виникнення є закономірне, оскільки всі новаторства завжди відбуваються з ініціативи окремих членів організації, незалежно, чи то лідер, чи рядовий працівник.

Відомо дві категорії для управління конфліктними ситуаціями:

- структурна;
- міжособистісна.

Думка про те, що причиною конфліктної ситуації є прості розбіжності та несумісництво характерів, часто хибна. Конфлікт – це, насамперед, незгода

сторін, за якої з одного боку, намагаються домогтися прийняття своїх поглядів, а з другого – одночасно перешкодити іншій стороні зробити аналогічне.

Необхідно здійснювати управління розвитком і вирішенням конфліктних ситуацій. Варто використовувати діагностику динаміки розвитку таких ситуацій і розробляти стратегію покрокових дій для їх вирішення.

Найпоширенішими причинами виникнення конфліктів є:

- ресурси, що мають спільне використання;
- завдання, що є взаємозалежними;
- сприйняття, а саме розходження в ньому;
- поведінка людей;
- погані комунікаційні якості.

Для запобігання конфліктним ситуаціям та успішного їх вирішення, в разі виникнення, необхідно дотримуватися певних рекомендацій і порад, розроблених спеціально для таких ситуацій.

Список використаних джерел

1. Гришина Н. В. *Психологія конфлікту*. – К.: Либідь, 2010. – 258 с.
2. Кравченко О. П. *Погляд конфліктолога на онтосинтез конфлікту*. / О. П. Кравченко // *Соціологічні дослідження*. – 2014. – №49. – С. 103–112.
3. Казаков В. *Соціальний конфлікт: проблема визначення* / В. Казаков // *Соціол.: теорія, методи, маркетинг*. – 2014. – № 3. – С. 156–166.

Ірина ЗІНЧУК

Науковий керівник

канд. екон. наук, доцент Гугул О. Я.

Тернопільський національний

економічний університет

МІСЦЕ СОЦІАЛЬНОЇ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ БІЗНЕСУ У РОЗРОБЦІ ІНВЕСТИЦІЙНИХ ПРОЕКТІВ

Компанії реалізують цілі своєї діяльності шляхом здійснення інвестиційних проектів, і найбільш далекоглядні з них розробляють бізнес-проекти у форматі соціальної відповідальності. Керівники сучасних компаній під впливом як внутрішніх переконань, так і вимог зовнішнього середовища дедалі більше розуміють важливість і нагальну необхідність зберігати й удосконалювати світ, у якому вони діють.

Прогресивні стратегії розвитку підприємств у сучасному світі тісно пов'язані із поняттями соціальних інвестицій та інновацій, націлені на збагачення людського капіталу, розвиток місцевих громад, підтримання культурних цінностей і збереження довкілля.

Реалізація основних цілей діяльності підприємства вимагає складання планів і проектів, у яких відображаються особливості їх досягнення. Інвестиційний проект можна визначити як сукупність цілеспрямованих, послідовно орієнтованих у часі, одноразових, комплексних заходів або дій, що мають на меті досягнення певних соціально-економічних результатів в умовах обмежених ресурсів і заданості термінів їх початку і завершення.