

## Література

1. Білявський В.М. Екологічний менеджмент як фактор підвищення міжнародної конкурентоспроможності / В.М. Білявський // Сучасні проблеми економіки : матеріали VII міжнар. наук.-практ. конф. — К. : Нац. авіац. ун-т, 2016. — С. 14–15.
2. Білявська Ю.В. Екологічний менеджмент підприємства / Ю.В. Білявська // Економіка України. — 2016. — № 4. — С. 104–111.
3. Білявська Ю.В. Формування та імплементація екологічної політики на підприємстві / Ю.В. Білявська // Вісник Херсон. держ. ун-ту. — 2015. — № 1. — С. 73–77.
4. Білявський В.М. Вплив соціальної відповідальності на ефективність управління торговельним підприємством в контексті глобалізаційних викликів / В.М. Білявський // Пріоритети національного економічного розвитку в контексті глобалізаційних викликів : матеріали міжнар. наук.-практ. конф. : Тези доп. : У 2 ч. — Ч. 2 / Відп. ред. А.А. Мазаракі — К. : Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2008. — С. 210–211.

**Євтушенко Владислава**, магістр  
*Науковий керівник: Білявський В.М., к.е.н., доцент*  
 Національний авіаційний університет, м. Київ

## УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ ЯК ФАКТОР ПІДВИЩЕННЯ ПРОДУКТИВНОСТІ ПРАЦІ ПЕРСОНАЛУ

В сучасних умовах господарювання конфлікти – будучи і процесом, і конкретним станом, в якому перебуває підприємство вже не асоціюється лише із певними негативними явищами, однак й не слід їх також ідеалізувати.

Конфлікт виникає, коли співробітники підприємства мають різні інтереси, думки та уподобання тощо. Тому працівникам слід пристосуватися до ситуації і намагатися знайти шляхи щодо вирішення проблеми, а не чинити тиск на співрозмовника та створювати елементи протистояння [1]. Конфлікти та розбіжності, зазвичай, призводять до негативу у роботі підприємства, що лише посилює напругу у колективі. Відштовхуючись від цієї обставини, кожен працівник має спробувати уникнути конфліктних ситуацій, а не розв'язувати їх. Отже, упереджуючі заходи мають бути прийняті своєчасно з метою уникнути можливості виникнення конфліктів в колективі підприємства.

Наразі, управління конфліктами відіграє важливу роль на робочих місцях і у нашому особистому житті. Конфліктів не можна уникнути, але їх слід швидко розпізнати, щоб своєчасно їх нівелювати. Потрібно постійно відслідковувати організаційні сигнали, які вказують на їх існування. Якщо ж не реагувати належним чином на ці сигнали, дана обставина може призвести до того, що сам конфлікт буде керувати підприємством. Тому, однією ж із найважливіших детермінантів продуктивності праці [2], а також задоволеності роботою

працівників підприємства [3] є незалежна змінна організаційної поведінки. А саме, працівники мають ефективно працювати, щоб забезпечити максимальну продуктивність праці на підприємстві. Оскільки, не можна забезпечити максимальну її продуктивність за умови, якщо працівники знаходяться у стані ворожечі між собою та займаються, постійно, критикою інших співробітників власного підприємства.

В цьому контексті управління конфліктами відіграє важливу роль у повсякденній роботі колективу, щоб запобігти виникненню конфліктних ситуацій та сконцентрувати працівників на повсякденній роботі, а не витратити половину свого часу і енергії на різні елементи боротьби та протистояння.

Слід зазначити, що управління конфліктами має тривалий шлях у зміцненні колективних зв'язків між співробітниками підприємства. Тому, перш ніж реалізувати будь яку ідею, вона має бути обговорена на зборах трудового колективу чи будь якій іншій нараді, а працівники ніколи не повинні відчувати себе проігнорованими або навіть частково усунутими від вирішення проблемних ситуацій. За цієї умови, кожен співробітник буде відчувати себе важливим для колективу, тобто таким який відповідає очікуванням адміністрації підприємства, а отже сприятиме йому в максимально можливий спосіб.

Отже, управління конфліктом допомагає знайти спільний шлях та альтернативу вирішення будь якої проблеми. Ці проблеми повинні бути вирішені в потрібний час для запобігання виникненню конфліктних ситуацій, а також його несприятливих наслідків на більш пізніх етапах.

Таким чином, управління конфліктами є важливим елементом в побудові ефективної системи управління підприємством, оскільки запобігання конфлікту на етапі його виникнення є більш ефективним, а ніж зіштовхуватися із негативними наслідками його дії.

### Література

1. Biliavskyi V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskyi, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. – Toronto, 2014. – № 2 (6). – P. 684-695.
2. Білявський В.М. Системний підхід до організації трудової діяльності в торгівлі / В.М. Білявський // Економіка : проблеми теорії та практики. — Вип. 193 : Том III, 2004. — С. 873–884.
3. Білявський В.М. Соціально-психологічні аспекти управління торговельним підприємством / В.М. Білявський // Економіка : проблеми теорії та практики. — Випуск 204 : Том I. — 2005. — С. 220–231.