

Конфлікти в діяльності менеджера: сутність і види

Дар'я Морозкова

здобувачка групи ГРС-21к,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: morozkovadara@gmail.com

Ганна Пазєєва

кандидат економічних наук,

доцент кафедри управлінських технологій,

ВНЗ «Університет економіки та права «КРОК», м. Київ, Україна,

e-mail: Pazeevaa@krok.edu.ua,

ORCID: 0000-0002-6557-6890

Актуальність цієї роботи полягає в тому, що конфлікти в діяльності менеджера впливають на ефективність, продуктивність, мотивацію, задоволеність, лояльність, співпрацю, та інші аспекти роботи як окремих працівників, так і цілої організації. Вивчення сутності, видів, причин, наслідків, методів та стратегій вирішення конфліктів в діяльності менеджера дозволить краще розуміти та управляти цими складними та непередбачуваними ситуаціями, а також підвищити якість роботи та досягти бажаних результатів.

Об'єктом дослідження є конфлікти в діяльності менеджера, ситуації, що виникають в процесі роботи керівника, коли він стикається з незгодою, конкуренцією, опозицією, або опором з боку своїх підлеглих, колег, партнерів, або керівників вищого рівня.

Предметом дослідження є аналіз сутності і видів конфліктів в діяльності менеджера, а також визначення основних факторів, що викликають та впливають на конфлікти, а також способи їх запобігання та вирішення.

Метою дослідження цієї роботи є дослідити сутність і види конфліктів в діяльності менеджера, а також визначити основні фактори, що викликають та впливають на конфлікти, а також способи їх запобігання та вирішення.

Для досягнення цієї мети будуть використані такі методи:

- аналіз наукової літератури;
- класифікація та порівняння різних видів конфліктів;
- аналіз практичних прикладів конфліктних ситуацій в діяльності менеджера;

Інформаційна база досліджень. Питання, пов'язані з вирішенням конфліктів, частково висвітлювали такі вітчизняні вчені-правознавці: Г.Аболонін, С.Алексєєв, В.Грибанов, Н.Кузнєцова, О.Курбатов, С.Могилевський, А.Пилипенко, В.Попов, Ю.Тихомиров, О.Янкова та інші, а також науковці в галузі конфліктології: Г.Ложкін, Н.Пов'якель, М.Цюрупа та інші.

Етапи та результати дослідження На першому етапі дослідження ми зосередилися на уточненні поняття конфлікту в контексті діяльності менеджера. Для цього ми провели ретельний аналіз наукової літератури, зробивши спробу зрозуміти ключові аспекти та визначення терміну "конфлікт" у сфері управління. Метою цього етапу було створити фундаментальне розуміння сутності конфлікту в організаційному середовищі [2].

Після уточнення поняття конфлікту ми перейшли до визначення основних рис та аспектів конфліктів, які виникають у діяльності менеджера. Аналізуючи різні визначення конфлікту, ми розглянули його вплив на взаємини між працівниками, командну роботу, а також на ефективність функціонування організації в цілому.

Другий етап дослідження був присвячений створенню чіткої класифікації видів конфліктів в контексті діяльності менеджера. Ми визначили критерії для класифікації конфліктів, зосереджуючись на таких аспектах, як природа конфлікту, учасники, та його мета. Детально проаналізувавши різні види конфліктів, ми намагалися визначити їхні особливості в контексті управлінської діяльності. Додатково, ми вивчили функціональні та дезфункціональні аспекти конфліктів, звертаючи увагу на їхні впливи на творчість та розвиток організації. Цей етап поклав основу для подальшого аналізу та висновків з проблематики конфліктів в діяльності менеджера.

На завершальному етапі нашого дослідження ми спрямували увагу на визначення стратегій управління конфліктами в контексті діяльності менеджера. Основною метою було розробити практичні рекомендації для ефективного управління та вирішення конфліктних ситуацій.

Превентивні стратегії: розробка системи попередження конфліктів шляхом покращення комунікації та розуміння між учасниками; запровадження тренінгів та семінарів для підвищення навичок управління конфліктами.

Реактивні стратегії: створення ефективних процедур розгляду конфліктних ситуацій у випадку їх виникнення; впровадження медіації та конфліктології як інструментів для вирішення конфліктів між учасниками.

Отже, розуміння сутності конфліктів та визначення ефективних стратегій управління ними дозволяють менеджерам ефективно впливати на робочий процес, підтримувати позитивні міжособистісні відносини та досягати бажаних результатів в організаційному середовищі.

Ключові слова: конфлікти, управління, комунікація.

Список використаних джерел

1. Юрик Н.Є. *Самоменеджмент: Курс лекцій.* – Тернопіль: ТНТУ імені Івана Пулюя, 2015. 89 с.
2. Баєва О.В., Новальська Н.І., Згалат-Лозинська Л.О. *Б 15 Основи менеджменту, с.386*