

НЕХАЙЧИК ЄЛИЗАВЕТА, здобувач вищої освіти
 Науковий керівник – **БУРКОВСЬКА АННА**, доктор філософії
 (економіка), доцент кафедри менеджменту та маркетингу,
Миколаївський національний аграрний університет, м. Миколаїв

СТРАТЕГІЇ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВАХ

Управління конфліктами на підприємствах є невід'ємною складовою ефективного менеджменту, адже конфлікти є природною частиною будь-якої організації, де взаємодіють різні люди, інтереси та цілі. Стратегії, спрямовані на конструктивне вирішення таких ситуацій, можуть не лише знизити напругу, а й перетворити конфлікти на джерело розвитку та інновацій [1].

Однією з ключових стратегій є превентивне управління, яке зосереджене на попередженні конфліктів ще до їх виникнення. Це досягається через створення прозорої комунікації, чіткого розподілу ролей і обов'язків, а також через формування корпоративної культури, заснованої на взаємній повазі. Підприємства, які активно працюють над підвищенням рівня довіри та відкритості у взаємодії між співробітниками, здатні уникати багатьох потенційних суперечностей [2].

Коли конфлікт вже виник, важливо обрати правильну стратегію для його вирішення. Один із підходів - це стратегія компромісу, яка передбачає пошук спільного рішення, що частково задовольняє інтереси обох сторін. Ця стратегія є особливо ефективною у ситуаціях, коли сторони готові до діалогу та взаємних поступок [3]. Водночас у більш складних випадках може знадобитися медіація - залучення нейтральної третьої сторони, яка допоможе спрямувати переговори в конструктивне русло.

Ще однією важливою стратегією є орієнтація на довгострокове вирішення конфліктів. Це передбачає аналіз корінних причин суперечностей і роботу над їх усуненням. Наприклад, якщо конфлікт спричинений нерівномірним розподілом ресурсів, необхідно переглянути підходи до цього процесу, аби уникнути повторення подібних ситуацій у майбутньому. Такий підхід сприяє зміцненню взаємин між співробітниками та підвищенню ефективності роботи всієї команди [4].

Особливу роль у стратегіях управління конфліктами відіграє лідерство. Керівники, які демонструють емпатію, здатність вислухати та зрозуміти кожну зі сторін, можуть значно швидше й ефективніше вирішувати суперечності. Водночас їхня здатність зберігати нейтралітет і справедливість допомагає зміцнити довіру до їхніх рішень серед підлеглих [5].

В умовах сучасних підприємств, де динаміка змін і зростаюча складність взаємодій стають постійними факторами, управління конфліктами потребує гнучкого та адаптивного підходу. Це означає, що стратегії повинні враховувати специфіку організації, характер конфліктів і типи особистостей, які беруть у них участь. Такий підхід дозволяє не лише ефективно вирішувати суперечності, але й перетворювати їх на можливості для зростання та покращення внутрішніх



процесів [1].

Конфлікти, які неминуче виникають у будь-якій організації, можуть бути як джерелом ризиків, так і можливістю для зростання та інновацій. Перспективи у цій сфері значною мірою залежать від інтеграції новітніх технологій, підвищення професійної компетентності керівників і співробітників, а також від адаптації до сучасних тенденцій у роботі з персоналом [2].

Використання сучасних цифрових інструментів для моніторингу стану комунікацій і емоційного клімату в колективі може суттєво спростити виявлення потенційних зон конфліктів ще до їх загострення [5]. Наприклад, аналіз даних із внутрішніх корпоративних платформ чи застосування спеціалізованого програмного забезпечення для оцінки ефективності командної роботи дозволяють своєчасно реагувати на напругу в колективі.

Іншою перспективою є зростання уваги до навчання та розвитку співробітників у сфері комунікації та вирішення конфліктів. Курси з емоційного інтелекту, медіації та конструктивного діалогу можуть стати важливими інструментами для зміцнення корпоративної культури [2]. Співробітники, які володіють навичками управління конфліктами, здатні краще розуміти причини суперечностей, знижувати напругу та шукати спільні рішення, що сприяє ефективності роботи.

Таким чином, стратегії управління конфліктами на підприємствах повинні бути багаторівневими, починаючи від запобігання їх виникненню та закінчуючи розробкою довгострокових рішень. Використання цих стратегій у поєднанні з ефективним лідерством і прозорою комунікацією сприяє створенню гармонійного робочого середовища, яке сприяє розвитку організації та досягненню її цілей.

Список використаних джерел:

1. Ачкасова Л. М., Водолажська Т. О., Бекетов Ю. О. Управління конфліктами на підприємстві. *Економіка транспортного комплексу*. 2022. Вип. 40. DOI: <https://doi.org/10.30977/ЕТК.2225-2304.2022.40.22>.
2. Олійник І. В. Роль емоційного інтелекту в ефективному лідерстві. *Таврійський науковий вісник. Серія: Економіка*. 2023. № 16. С. 222–228.
3. Бурковська А.І., Гончаренко М.О., Різун В.Р. Управління кадровою політикою сільськогосподарських підприємств в контексті мотивації праці. *Modern Economics*. 2023. № 41(2023). С. 19-23. DOI: [https://doi.org/10.31521/modecon.V41\(2023\)-03](https://doi.org/10.31521/modecon.V41(2023)-03)
4. Poltorak A., Burkovska A., Khrystenko O, Sukhorukova A. Dovgal I. Monitoring of relationships between indicators of food security of the states. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*. 2023. 1269(1), 012001. DOI:10.1088/1755-1315/1269/1/012001
5. Біловодська О. А. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. *Економіка і суспільство*. 2017. № 10. С. 177–182.

