

МІЖОСОБИСТІСНІ КОНФЛІКТИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ: СОЦІАЛЬНО-БЕЗПЕКОВИЙ АСПЕКТ

Нікуліна І.В.,

*здобувач вищої освіти спеціальності 281
«Публічне управління і адміністрування»*

Чорноморський національний університет імені Петра Могили

Сучасна концепція дієвого управління персоналом виходить із того, що людина складає основу організації, її сутність і основне багатство. Відповідно потрібно з особливою увагою обирати кадри для роботи в організації, правильно розставляти їх на посади відповідно до їх кваліфікацій, знань та умінь. Загалом від того, як успішно задіяний людський потенціал, істотно залежить успіх організації в конкурентній боротьбі, її здатність до змін, пристосування до сучасних умов, постійних трансформацій, адаптації та тривалого розвитку. У цьому важливу роль відіграє мотивація персоналу до праці [1].

Несподівані зміни не на краще у різних сферах життя в сучасній Україні підривають довіру людей до суспільних інститутів, що відповідно несе деструктивний вплив на функціонування окремих сфер суспільно-політичного життя. Загалом низький рівень соціальної довіри порушує основи соціальних відносин, що негативно позначається на різних аспектах функціонування суспільства [2, с. 700]. Такі фактори негативно впливають на виникнення і перебіг міжособистісних конфліктів в органах публічної влади, тому, на нашу думку, потребують більшої уваги з боку вчених та практиків.

Зазначимо, що причинами міжособистісних конфліктів можуть бути: несумісність характерів; зіткнення протилежних мотивів, потреб, інтересів; внутрішньоособистісні суперечності; особистісна конкуренція. При цьому, індивідуально-емоційні конфлікти ґрунтуються на внутрішніх психологічних причинах, тобто особистісних якостях конкурентів.

Якщо класифікувати конфлікти, то за ступенем прояву конфлікти поділяються на приховані й відкриті, випадкові й хронічні. Прихований конфлікт зазвичай стосується двох людей, які до певного часу намагаються не показувати, що конфліктують. Однак у якійсь час при певних обставинах конфлікт проявляється і перетворюється у відкритий. Крім того, конфлікти бувають випадковими (виникають стихійно) і хронічними (свідомо спровокованими). В останньому випадку вони впливають на продуктивність праці, призводять до зниження результативності індивідуальної та колективної роботи. Відповідно, під час аналізу причин і джерел хронічного конфлікту варто шукати його винуватця, мету, мотиви провокації й ескалації конфлікту.

Міжособистісні конфлікти можуть проявлятися і в різних формах конфліктів: вертикальні (між керівниками і підлеглими в конкретному колективі); горизонтальні (між членами колективу, колегами).

Конфліктологи виділяють джерела конфліктів: суперечності, які виникають на підґрунті робочого процесу; внутрішньоособистісні суперечності, які виражаються в негативних взаєминах між людьми; а також присутність у колективі конфліктної особистості є джерелом конфліктів.

Конфліктні особистості - це люди із завищеною самооцінкою, які виражають постійну тривогу, незадоволеність, претензії до керівників і до оточуючих. Головна небезпека особистісних конфліктів полягає в тому, що внутрішнє напруження, боротьба протиріч вимагають розрядки, а розряджаються конфліктні особистості найчастіше на оточенні. Відповідно це втягує в орбіту конфлікту інших людей. Так особистісний конфлікт перетворюється на міжособистісний [3, с. 19].

Цікаво, що відмінності в уявленнях і цінностях людей є поширеною причиною конфлікту. Замість того, щоб об'єктивно оцінювати ситуацію, люди зосереджуються на тих поглядах, альтернативах і аспектах ситуацій, які, на їх думку, сприятливі для групи або особистісних проблем. Більш того, низький рівень комунікації загалом, між колегами та керівником та колегами зокрема, є причиною конфлікту. Наголосимо, що погана передача інформації є як причиною, так і наслідком конфлікту. Вона може діяти як каталізатор конфлікту, заважаючи окремим особам або групі зрозуміти ситуацію або погляди інших. Погана передача інформації і є наслідком конфлікту. При цьому слід зазначити, що свобода слова – це право кожної людини у демократичному суспільстві, що виражається у свободі преси, ЗМІ, медіа, і яке має дотримуватися [4]. Так, при недотриманні свободи слова, при поганій передачі інформації між його учасниками знижується рівень комунікації, починають формуватися невірні уявлення один про одного, розвиваються ворожі відносини – все це приводить до посилення і продовження конфлікту.

Таким чином, міжособистісний конфлікт – це поширений вид конфлікту в будь-якій групі, колективі, у тому числі в органах публічної влади. При цьому, соціальні і безпекові фактори в сучасній Україні негативно впливають на виникнення і перебіг міжособистісних конфліктів в органах публічної влади, тому потребують більшої уваги з боку вчених та практиків.

Список використаних джерел:

1. Палагнюк Ю. В., Ханін А. С. Сутність та особливості використання методів мотивування персоналу в органах місцевого самоврядування. *Теорія та практика державного управління і місцевого самоврядування: електр. наук. фах. вид. Херсонського національного технічного університету* / голов. ред. проф. Лопушинський І. П., 2019. № 1. URL: http://el-zbirn-du.at.ua/2019_1/42.pdf.

2. Palagnyuk, Y. (2021). Соціальна довіра до органів публічної влади як фактор розвитку громадянського суспільства. *Публічне управління та регіональний розвиток*, (13), 699 - 725. <https://doi.org/10.34132/pard2021.13.07>.

3. Психологія конфлікту: Навчально-методичний посібник для підготовки магістрів усіх форм навчання / В. Я. Галаган, В. Ф. Орлов, О. М. Отич, О. О.Фурса, К.: ДЕДУТ, 2008, С. 19.

4. Палагнюк Ю. В. Свобода засобів масової інформації в Республіці Польща та Україні у результаті медіареформ. *Наукові праці: Науково-методичний журнал*. Т. 79. Вип. 66. Політичні науки. Миколаїв: Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2008, С. 75.

*Науковий керівник: Ю. В. Палагнюк, д-р наук з держ. упр., професор
Чорноморський національний університет імені Петра Могили*