СЕКЦІЯ 11
SECTION 11

ПСИХОЛОГІЧНІ НАУКИ
PSYCHOLOGICAL SCIENCES

УДК 331.104:316.45:316.48

Стамат В. М.
канд. екон. наук, доцент,
доцент кафедри менеджменту, бізнесу та адміністрування,
Миколаївський національний аграрний університет
ORCID ID: https://orcid.org/0000-0001-5789-4023
Ємець А. О.
здобувач вищої освіти спеціальності D3 Менеджмент
другого (магістерського) рівня вищої освіти,
Миколаївський національний аграрний університет
ORCID ID: https://orcid.org/0009-0009-7154-9723

ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ РОБОТИ КОЛЕКТИВУ

У трудовому колективі час від часу виникають суперечки. Це природно, адже люди мають різний досвід, погляди та підходи до роботи. Проблеми починаються тоді, коли звичайна незгода переростає в образи, недовіру або небажання співпрацювати. Через це працівники витрачають час на з’ясування стосунків замість виконання своїх завдань. Тому конфлікти варто розглядати не лише як особисті суперечки, а й як питання управління колективом.

Українські науковці відзначають, що конфлікти часто виникають через нерівномірне навантаження, нечіткий розподіл обов’язків, нестачу інформації та несправедливе ставлення до працівників. На ці причини звертають увагу І. Дашко та Г. Никончук, а також О. Сорока й О. Близнюк [1; 2]. Якщо люди не знають, хто за що відповідає, навіть невелика помилка може призвести до взаємних звинувачень. Особливо це помітно, коли результат залежить від роботи кількох людей.

Наслідки конфліктів для роботи колективу часто стають помітними поступово. Спочатку погіршується спілкування: колеги рідше радяться між собою, невчасно передають інформацію або уникають спільних рішень. Згодом це може спричинити помилки, затримки та зниження якості роботи. О. Синюк пов’язує конфлікти також зі стресом і погіршенням атмосфери в

організації [3]. Коли люди постійно відчувають напруження, їм важче зосередитися на завданнях і підтримувати одне одного.

Наприклад, двоє працівників отримали схожі доручення, але керівник не визначив відповідального. Коли сталася помилка, вони почали звинувачувати одне одного, а робота затрималася. Конфлікту можна було б уникнути, якби обов’язки та строки пояснили відразу. Отже, причина іноді криється не в особистих стосунках, а в організації роботи.

Не кожна робоча суперечка шкодить колективу. Спокійне обговорення різних ідей може допомогти знайти краще рішення. Важливо говорити про проблему, а не переходити на особисті образи. Н. Чернікова, В. Бутенко та Ю. Ісаєнко розглядають управління конфліктами як складову ефективного менеджменту [4]. Завдання керівника -підтримувати відкрите обговорення, а не забороняти незгоду.

Розв’язання конфлікту варто починати з розмови. Потрібно вислухати кожного, з’ясувати причину суперечки та погодити подальші дії. Управління конфліктами тісно пов’язане із загальною системою менеджменту підприємства [5]. Якщо керівник одразу підтримує одну сторону, недовіра може лише посилитися.

Один із дієвих способів порозумітися – переговори. Їхня мета – не пошук винного, а спільне рішення. Л. Касьяненко та Н. Дементьєва підкреслюють важливість довіри й спілкування [6]. Наприклад, суперечку через графік роботи можна вирішити, обговоривши навантаження та погодивши зрозумілий порядок чергувань.

Щоб запобігати конфліктам, керівнику варто чітко ставити завдання, справедливо розподіляти роботу та обговорювати труднощі. Соціально-психологічний клімат покращується внаслідок ефективної комунікації між керівником та членами колективу, а також всередині між членами колективу, де існує ефективне лідерство та використовується емоційний інтелект [7]. Коли працівники можуть відкрито говорити про проблеми, непорозуміння легше усунути до того, як вони переростуть у сварку. Важливо також перевіряти, чи виконуються досягнуті домовленості. Це допомагає помічати повторні непорозуміння та вчасно змінювати розподіл роботи.

Отже, конфлікти впливають на роботу колективу через довіру, спілкування й організацію завдань. Невирішені суперечки забирають час і погіршують результати. Водночас різні погляди можуть бути корисними, якщо люди

поважають одне одного. Тому керівнику важливо своєчасно реагувати на напругу, вислуховувати працівників та допомагати їм конструктивно вирішувати конфлікти.

Список літератури

1. Дашко І. М., Никончук Г. В. Конфлікти в колективі: причини, профілактика та методи вирішення. *Економіка та суспільство*. 2025. № 78. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-78-20.

2. Сорока О. В., Близнюк О. М. Управління конфліктними ситуаціями в сучасних організаціях. *Економіка та суспільство*. 2023. № 56. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2023-56-139.

3. Синюк О. В. Управління соціальними конфліктами: підходи до вирішення та профілактики. *Економіка та суспільство*. 2024. № 65. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-65-148.

4. Чернікова Н. М., Бутенко В. М., Ісаєнко Ю. А. Управління конфліктами як складова ефективного менеджменту. *Економіка та суспільство*. 2024. № 68. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2024-68-93.

5. Stamat V., Izbash V. Conflicts in the sphere of management and their overcoming. *The latest developments of specialists for the development of science* : Abstracts of VI International scientific and practical conference (Florence, Italy, October 07-09, 2024). Florence, 2024. P. 148-150. URL : https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/18850

6. Касьяненко Л. В., Дементьєва Н. В. Ефективні бізнес-комунікації: як переговори та управління конфліктами формують успішні підприємницькі рішення. *Економіка та суспільство*. 2025. № 79. DOI: https://doi.org/10.32782/2524-0072/2025-79-106.

7. Стамат В.М., Лесік М.А. Внутрішньо-групові конфлікти та соціально-психологічний клімат в колективі. *Обліково-аналітичне і фінансове забезпечення діяльності суб’єктів господарювання: глобалізаційні та євроінтеграційні аспекти*: матеріали VIII Міжнар. наук.-практ. конф. (м. Миколаїв,15-16 листопада 2023 р.). Миколаїв : МНАУ. 2023. С.99-103. URL : https://dspace.mnau.edu.ua/jspui/handle/123456789/16387