

Key words: strategic marketing, marketing strategy, basic marketing strategy, functional marketing strategy.

ДЕМОТИВУЮЧИЙ ВПЛИВ КОНФЛІКТІВ В УПРАВЛІННІ ПЕРСОНАЛОМ

СТАМАТ Вікторія,
канд.екон.наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

КАЛОШИН Нікіта,
магістр факультету менеджменту, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

Анотація: В тезах викладені результати дослідження демотивуючого впливу конфліктів. Проаналізована демотивуючий вплив конфліктів з точки зору теорії теорії Д. Мак-Клелланда та теорії двох факторів Ф. Герцберга. Отримані результати, що підтверджують демотивуючий вплив конфліктів.

Ключові слова: мотивація праці, конфлікти, демотивуючий фактор, теорія Д. Мак-Клелланда, теорія двох факторів Ф. Герцберга.

На сьогодні в умовах жорсткої конкуренції бізнес зацікавлений в використанні всіх джерел підвищення конкурентоспроможності. Одним з таких джерел є підвищення ефективності праці шляхом підвищення мотивації персоналу. Проте в проблемі мотивації праці важливо досліджувати не тільки засоби мотивації праці, але й фактори які чинять демотивуючий вплив. Одним з таких факторів є конфлікти.

Галайда Т. О. та Кривошей Д. С. в своїй роботі [1] розглядають напругу та дискомфорт в колективі як демотивуючий чинник. Своєю чергою конфлікти розглядаються як чинник розвитку дискомфорту в окремих підрозділах компанії або в компанії загалом. На нашу думку, підхід при якому розглядається не тільки пряма демотивуюча дія чиннику, але й демотивуюча дія його наслідків є найбільш ефективним з точки зору визначення реальних демотивуючих наслідків наявності того чи іншого чиннику.

Серед найбільш важливих наслідків конфліктів, які можуть мати демотивуючий вплив, ми можемо виділити погіршення соціально-психологічного клімату в колективі, погіршення індивідуальних відносин між учасниками конфлікту, розкол колективу на ворожі групи.

Для обґрунтування демотивуючого впливу конфліктів та наслідків конфліктів доцільним є проаналізувати їх плив за допомогою класичних теорій мотивації. На нашу думку, найбільш цікавими для такого аналізу є теорія Д. Мак-Клелланда та теорія двох факторів Ф. Герцберга.

Звертаючись до теорії Д. Мак-Клелланда в розрізі демотивуючого впливу конфліктів увагу привертає потреба у співучасті (причетності). Потребу у співучасті можна визначити як прагнення до дружніх стосунків з оточенням [2, с. 47]. Відмічається важливість позитивного соціально-психологічного клімату в колективі для людей з вираженою потребою у співучасті. Також варто зауважити, що в теорії Д. Мак-Клелланда потреби не виключають одна одну, навпаки, вони діють комплексно, і навіть якщо, наприклад, у працівника потреба у владі є домінуючою, це не означає, що мотивуючи та демотивуючи чинники, які пов'язані з потребою у співучасті, не будуть мати впливу зовсім.

Порівнюючи положення теорії Д. Мак-Клелланда та їх наслідки з вищезгаданими наслідками конфліктів, можна прийти до висновку, що, оскільки конфлікти погіршують індивідуальні відносини та соціально-психологічний клімат у колективі, з точки зору теорії Д. Мак-Клелланда конфлікти мають демотивуючий вплив.

Звертаючись до теорії двох факторів Ф. Герцберга в розрізі демотивуючого впливу конфліктів, можемо зазначити, що міжособистісні стосунки з керівниками, колегами, підлеглими відносяться до гігієнічних чинників [2, с. 48]. Відповідно погані міжособистісні стосунки мають демотивуючий вплив, в той час, як гарні міжособистісні стосунки, за теорією двох чинників Ф. Герцберга, мотивуючого впливу не мають.

На нашу думку, твердження, що гарні стосунки з керівниками, колегами, підлеглими не можуть мати мотивуючого впливу є хибним. Гарні стосунки з колегами можуть стимулювати більш плідну діяльність: наприклад такий вплив може спостерігатись у випадку, якщо працівник працює в парі з колегою, з яким в нього гарні стосунки. В цій ситуації стимул може бути не тільки від бажання отримати похвалу від приємної для працівника людини, а й від самих

відчуття, яке можуть виникати під час праці з ним. Це зауваження в питанні оцінки демотивуючого впливу конфліктів є досить важливим, оскільки з урахуванням не тільки демотивуючого впливу поганих міжособистісних стосунків, але і від втрати потенціалу додаткової мотивації за рахунок гарних міжособистісних стосунків, загальний негативні наслідки конфліктів для мотивації можна оцінити ще більш вагомо.

Також слід врахувати те, які мотивуючі чинники за теорією двох факторів Герцберга можуть бути блоковані або послаблені шляхом погіршення міжособистісних стосунків в колективі. Серед таких важливе місце займає вже згадані вище визнання та схвалення результатів роботи. На нашу думку, очікуваним є те, що у випадку коли таке визнання чи схвалення буде отримано від людини до якої працівник ставиться погано, ефективність мотивації від цієї дії може бути знижена, або навіть зовсім відсутня.

Враховуючи те, що одним із можливих наслідків конфліктів є погіршення міжособистісних стосунків в колективі, відділі, підприємстві, та вищезгадані положення та наслідки теорії двох факторів Ф. Герцберга, можемо прийти до висновку, що з точки зору теорії двох факторів Ф. Герцберга конфлікти мають демотивуючий вплив, а припущення, що гарні стосунки з керівниками, колегами, підлеглими можуть мати мотивуючий вплив лише посилюють ці висновки.

Поєднуючи висновки з аналізу демотивуючого впливу конфліктів за допомогою теорії Д. Мак-Клелланда та теорії двох чинників Ф. Герцберга, встановлюємо наявність значного демотивуючого впливу конфліктів та їх наслідків. Окремо зазначається, що демотивуючий вплив наслідків конфліктів є довгостроковим, оскільки важливу роль в демотивуючому впливу конфліктів має погіршення міжособистісних стосунків з керівниками, колегами, підлеглими, що, зазвичай, не ж короткостроковим явищем.

Література:

1. Галайда Т.О., Кривоший Д.С. Формування соціально-психологічного клімату в компанії як чинник ефективного управління мотивацією персоналу. *Інфраструктура ринку*. 2021. №54. С. 78-84
2. Колот А.М., Цимбалюк С.О. Мотивація персоналу : підручник. Київ: КНЕУ, 2011. 125с.

Анотація: The thesis presents the results of the study of the demotivating impact of conflicts. The demotivating impact of conflicts is analyzed in terms of D. McClelland's theory and F. Herzberg's two-factor theory. The results confirming the demotivating effect of conflicts are obtained.

Ключові слова: work motivation, conflicts, demotivating factor, D. McClelland's theory, F. Herzberg's two-factor theory.

ВНУТРІШНЬО-ГРУПОВІ КОНФЛІКТИ ТА СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНИЙ КЛІМАТ В КОЛЕКТИВІ

СТАМАТ Вікторія,

канд.екон.наук, доцент, доцент кафедри менеджменту та маркетингу, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

ЛЕСІК Максим,

магістр факультету менеджменту, Миколаївський національний аграрний університет, м.Миколаїв, Україна

Анотація: у роботі досліджено важливі аспекти управління внутрішньо-груповими конфліктами та соціально-психологічним кліматом в сучасних організаціях. Розглянуто поняття та сутність внутрішньо-групових конфліктів, їх типи, негативні та позитивні наслідки. Обумовлено важливість сприятливого соціально-психологічного клімату в організаціях та його вплив на психічне здоров'я і продуктивність працівників. Виокремлено несприятливі наслідки булінгу на робочому місці. Обґрунтовано необхідність ефективного управління людськими ресурсами для формування здорового соціально-психологічного клімату.

Ключові слова: внутрішньо-групові конфлікти, психологічний клімат, булінг, психічне здоров'я, продуктивність праці, людські ресурси.

У сучасному світі, де взаємодія та спільна праця визначають успіх організацій, питання внутрішньо-групових конфліктів та соціально-психологічного клімату в колективі набувають важливого значення. Здатність ефективно керувати конфліктами та формувати позитивне соціальне середовище в групі є ключем до досягнення спільних цілей та розвитку.

Внутрішньо-групові конфлікти є формою конфліктів, які виникають всередині колективу між її членами. Ці конфлікти можуть бути зумовлені різними чинниками, такими як конкуренція за ресурси, різниці в поглядах, цілях, стилях роботи, цінностях, інтересах або стилі взаємодії між учасниками