

і прав інвесторів; налагодження автоматизованої інформаційної системи для забезпечення оперативного пошуку партнерів у сфері іноземного інвестування, належного режиму консультаційного обслуговування з питань права, фінансування та страхування; створення державного реєстру іноземних інвесторів і банку даних про об'єкти іноземного інвестування.

В Україні скорочується кількість дрібних сільськогосподарських підприємств за рахунок потужних аграрно-промислових формувань. Разом із підвищенням їхнього інвестиційного потенціалу виникає потреба в забезпеченні конкурентного середовища в системі підприємств регіональних АПК.

Література

1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrarticles.pp.ua/biznes-i-finansy/18415-analiticheskij-centr-ukragrokonsalt-agrarnyj-sektor-yekonomiki-html>.
2. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://news.finance.ua/ua/~1/0/all/2012/03/07/271994>
3. Євчук Л.А. Окремі аспекти управління інвестиційними ресурсами підприємств аграрного сектора / Л.А. Євчук // Агросвіт. – 2011. – №15. – С. 2-4.
4. Мазур Є. Земля в ілюмінаторах / Є. Мазур // Агробізнес сьогодні. – 2008. – №18. – С. 24-27.
5. Підсумки роботи Укрдержфонду із питання фінансової підтримки фермерським господарствам станом на 01.01.2011р. // Фермер України. – 2011. – №1-2. – С. 14.
6. Месель-Веселяк В.Я. Форми господарювання в сільському господарстві України / В.Я. Месель-Веселяк // Економіка АПК. – 2012. – №1. – С.13.
7. Кучер А. Специфіка конкуренції в контексті розвитку агрохолдингів / А. Кучер. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.confirapv.at/ua/publ/konr24_25_cherven

Рецензент докт. екон. наук, професор В.П. Дубіщев

330.54

*Янишевська Г.Я., студент, Національний університет
Державної податкової служби України Кримська філія*

СУТНІСТЬ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ

Управління конфліктами означає не тільки визначення можливих зон їх виникнення в організації, але й запобігання конфліктній ситуації, вплив управлінськими засобами на процеси спільної діяльності людей таким чином, щоб об'єктивно наявні суперечності не переростали в усвідомлене протистояння. Основна мета управління конфліктами полягає в тому, щоб запобігати деструктивним конфліктам і сприяти адекватному розв'язанню конструктивних.

Управління конфліктами як складний процес включає конкретні види діяльності: профілактика й запобігання виникненню конфлікту; діагностика та регулювання конфлікту на основі коригування поведінки його учасників; прогнозування розвитку конфліктів і оцінка їхньої функціональної спрямованості; розв'язання конфлікту.

Прогнозування конфлікту — найважливіший вид діяльності суб'єкта управління, який спрямовано на виявлення причин конфлікту в потенційному розвитку.

Основними джерелами прогнозування конфліктів вважаються результати вивчення об'єктивних і суб'єктивних умов та факторів взаємодії між людьми з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей (рівень соціальної напруженості; соціально-психологічний клімат; лідерство й мікрогрупи, а також інші соціально-психологічні явища).

Запобігання виникненню конфлікту передбачає діяльність, спрямовану на недопущення виникнення конфлікту. Запобігання виникненню конфліктів ґрунтується на результатах їх прогнозування.

Основними шляхами запобігання виникненню конфліктів в організаціях можуть бути:

- постійна турбота про задоволення потреб співробітників;
- підбір і розміщення співробітників з урахуванням їхніх індивідуально-психологічних особливостей;
- дотримання принципу соціальної справедливості в будь-яких рішеннях, що торкаються інтересів колективу й особистості;
- виховання співробітників, формування в них психолого-педагогічної культури спілкування тощо.

Подібну форму запобігання виникненню конфліктів називають превентивною.

Стимулювання конфлікту - вид діяльності, спрямований на провокацію конфлікту. Стимулювання доцільне стосовно конструктивних конфліктів. Існують різні засоби стимулювання конфліктів: винесення проблемного питання для публічного обговорення (на зборах, нараді, семінарі); критика конфліктної ситуації; виступ із критичним матеріалом у засобах масової інформації та т. ін. Проте у разі стимулювання конфлікту керівник повинен бути готовий до конструктивного управління ним. Це вважається необхідною умовою в управлінні конфліктами, порушення якої, як правило, призводить до сумних наслідків.

Регулювання конфлікту — вид діяльності, спрямований на послаблення й обмеження конфлікту, забезпечення його розвитку у бік розв’язання. Складний процес регулювання передбачає визначену послідовність етапів в управлінській діяльності:

I етап. Визнання реальності конфлікту сторонами-конфліктерами.

II етап. Легітимізація конфлікту, тобто досягнення угоди між сторонами-конфліктерами щодо визнання й дотримання встановлених норм і правил конфліктної взаємодії.

III етап. Інституалізація конфлікту, тобто створення відповідних органів, робочих груп із регулювання конфліктної взаємодії.

Крім того, у процесі регулювання конфліктів важливо враховувати деякі технології:

Розв’язання конфлікту — заключна фаза в процесі управління, яка забезпечує завершення конфлікту. Розв’язання може бути повним і неповним. Повне розв’язання конфлікту досягається за умови усунення його причин, предмета, а також конфліктних ситуацій. Для неповного розв’язання характерним є часткове усунення причини чи конфліктних ситуацій.

Управління конфліктами прийнято розглядати у двох аспектах: внутрішньому й зовнішньому. Перший із них полягає в управлінні власною поведінкою в конфліктній взаємодії. Цей аспект носить психологічний характер. Зовнішній аспект управління конфліктами відбиває організаційно-технологічні сторони цього складного процесу, у якому суб’єктом управління може виступати керівник (менеджер), лідер чи посередник (медіатор).

Менеджер повинен не категорично усувати конфлікт, а управляти ним і ефективно використовувати. Першочерговим завданням в управлінні конфліктом слід вважати вивчення його джерел. Менеджеру варто з’ясувати: це проста суперечка про ресурси, непорозуміння з якоїсь проблеми, різні підходи до системи цінностей людей, чи це конфлікт, що виник унаслідок взаємної нетерпимості, психологічної несумісності. Після визначення причин виникнення конфлікту потрібно мінімізувати кількість його учасників.

У зв’язку з цим виділяють дві великі групи способів управління конфліктом: педагогічні й адміністративні (рис. 1).

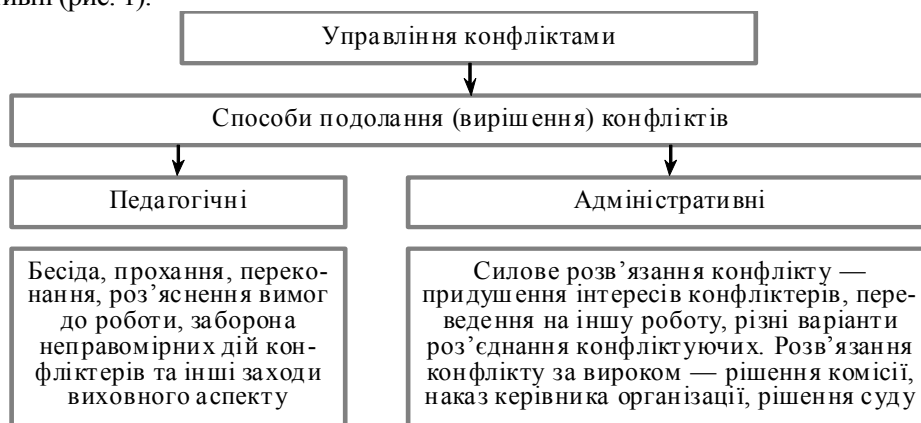


Рис. 1. Способи прийняття рішень у процесі управління конфліктами

Регулювання конфліктних взаємодій полегшується за умови використання психологічних механізмів управління конфліктами: вплив на партнера, оцінка вигравшів — програшів, навчання.

Механізм впливу на партнера складається з декількох технічних прийомів: демонстрація посилення власних ресурсів: одна сторона доводить власну правоту за допомогою інструкцій, постанов і т. п. Реакція: сторона-конфліктер визнає свою поразку або додатково мобілізує ресурси; використання тактики очікування для створення ситуації невизначеності для опонента; раптовий напад на супротивника; спонування шляхом нав’язування протилежній стороні спеціальних умов зі звуження міри її самостійності; дезорієнтація, дезінформація протилежної сторони у випадку створення критичної ситуації.