

Запропонована класифікація факторів мотивації розвитку персоналу побудована на основі виокремлення основних характеристик, що задовольняють умови як мотивації, так і розвитку персоналу.

### **Література.**

1. Варданин И. Новые тенденции к мотивации персонала // Управление персоналом. 2005. № 9. С. 93–95.
2. Масіна Н. Мотивація персоналу на підприємстві: сучасний стан./ інтернет конференція / МДАУ. URL: <http://forum.mnau.edu.ua/index.php>
3. Уткин Э.А., Кочеткова А.И. Управление персоналом в малом и среднем бизнесе. М.: АКАЛИС, 1996. 206 с.

## **КЛАСИФІКАЦІЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

*Циганков М. Л., магістрант*

*Науковий керівник: Кубанов Р. А., к. пед. н., доцент*

*Відокремлений структурний підрозділ «Інститут інноваційної освіти Київського національного університету будівництва і архітектури»*

Беззаперечним фактом є те, що основою будь-якої організації є люди (колектив), і без них функціонування організації неможливо. На сучасних підприємствах люди стикаються з безліччю проблем, необхідністю задоволення потреб, рішення та задоволення яких найчастіше приводить до виникнення конфліктних ситуацій різної форми і тяжкості. Проблема ідентифікації і вирішення конфліктів на сучасних підприємствах України є дуже актуальною, оскільки вони мають місце практично на кожному з них.

На нашу думку, необхідність класифікації конфліктів диктується дослідними інтересами, спрямованими на аналіз їх сутності, а також практичними потребами ефективного регулювання протиріч. Класифікація основних видів конфліктів – теоретична, абсолютно абстрактна процедура.

Дослідженню проблем сутності, генезису та врегулюванню організаційних конфліктів присвячені праці як зарубіжних (Ч. Барнард, Р. Дарендорф, К. Вейк, Дж. Гелбрейт, А. Гоулднер, М. Крозьє, П. Лоуренс, У. Мастенбрук, Г. Саймон, Ф. Селзник,

Л. Козер та ін.), так і вітчизняних вчених (І. Б. Гурков, А. К. Зайцев, П. І. Бородкін, А. Г. Здравомислов, А. І. Пригожин, А. І. Кравченко).

Мета дослідження – удосконалення типології конфліктів на підприємстві.

Конфлікт можна визначити як зіткнення протилежних інтересів людей, спрямованих на досягнення індивідуальних цілей. Наслідки конфлікту залежать в основному від того, наскільки ефективно управляє ним менеджер. У зв'язку з цим потрібно знати не тільки природу, але типи конфліктів [2, с. 117]. Існують чотири основних типи конфліктів, які розрізняються за складом їх учасників: внутрішньо-особистісний (має місце всередині індивіда); міжособистісний; між особистістю і групою (виникає у разі, якщо особистість займе позицію, відмінну від позиції групи, коли очікування групи знаходяться в суперечності з очікуваннями окремої особистості), міжгруповий [3, с. 396; 4, с. 117].

Різні типи конфліктів взаємопов'язані між собою. У ході розвитку конфлікти одного типу можуть переходити в конфлікти іншого типу (наприклад, внутрішньо-особистісні – в міжособистісні, міжособистісні – в групові). Різні типи конфліктів пов'язані із різними причинами, що виникають як на стадії створення підприємства так і в процесі його функціонування. Не зважаючи на те, що є певний перетин причин, можна виділити серед них основні, що спричиняють внутрішній конфлікт працівника та його конфлікти із групою, організацією, колективом. Поєднуючись такі причини створюють ефект «резонансу», що призводить до дисбалансу психологічного клімату та руйнації організаційної культури (у найгіршому випадку).

Стосовно типізації конфліктів, є і інші класифікації, наприклад Козер ділить конфлікти на «реалістичні» та «нонреалістичні» [1], в основі чого лежить відмінність між конфліктом як засобом досягнення певного результату і конфліктом як самоціллю. Оскільки конфлікти першого типу спрямовані на досягнення певного результату, вони можуть бути замінені альтернативними моделями взаємодії. Нонреалістичні конфлікти обумовлені не взаємовиключними цілями учасників, а необхідністю зняття напруги. Одним з різновидів конфлікту є мобінг. Мобінг – це колективний психологічний терор, гноблення когось із працівників з боку його колег, підлеглих або начальства, які здійснюються з метою змусити його / її піти з місця роботи. Даний вид конфлікту є одним з

найскладніших в управлінні, тому важко усунути його причини і згубні наслідки для особистості, в бік якої спрямований терор.

Звичайно, наведені класифікації, як і всяка спроба розчленувати соціальні явища, умовні. У реальному житті все взаємопов'язано. Конфлікти у сфері праці можуть виникати з національних мотивів або через різних політичних позицій. Протистояння різних індивідів у сімейно-побутовій сфері, в ідеологічних і міжнаціональних відносинах нерідко обумовлено різним рівнем культури, рівнем засвоєння і прийняття загальнозначущих норм і традицій.

Таким чином, у літературі можна зустріти велику кількість видів та способів класифікації конфліктних ситуацій, очевидно, що в рамках кожного типу конфлікту також можлива подальша класифікація. Різноманітність видів і типів конфліктів обумовлено самою структурою соціальних елементів суспільства, що вступають у взаємодію і при певних випадках потрапляють в конфліктну ситуацію.

### **Література.**

1. Козер Л. А. Функции социального конфликта. М. : Идея'Пресс, Дом интеллектуал. книги. 2000. 205 с.
2. Кошелев А. Н. Конфликты в организации. Виды, назначение, способы управления. М. : Альфа-Пресс, 2007. 216 с.
3. Осовська Г. В. Основи менеджменту. Практикум : навчальний посібник. К. : Кондор. 2010. 581 с.
4. Лавриненко В. Н. Социология : учеб. для вузов ; под ред. В.Н. Лавриненко. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА. 2000. – 407 с.

## **МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ: ВАГОМІСТЬ, ВИДИ ТА ВПЛИВ НА ЕФЕКТИВНІСТЬ ДІЯЛЬНОСТІ ПІДПРИЄМСТВА В КОНКУРЕНТНИХ УМОВАХ**

*Тверська Я. М., студентка*

*Науковий керівник: Дяченко Т. А., к. е. н., доцент*

*Національний технічний університет "Харківський політехнічний  
інститут"*

Актуальність даної теми полягає в необхідності підвищення ефективності та розвитку господарської діяльності суб'єктів