

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

**МАТЕРІАЛИ  
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ  
КОНФЕРЕНЦІЇ**

**Одеського державного  
екологічного університету**

**11-18 травня 2022 р.**

ОДЕСА  
2022

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ  
ОДЕСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ ЕКОЛОГІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ**



**МАТЕРІАЛИ  
СТУДЕНТСЬКОЇ НАУКОВОЇ КОНФЕРЕНЦІЇ  
Одеського державного екологічного університету  
(11-18 травня 2022 р.)**

**ОДЕСА  
Одеський державний екологічний університет  
2022**

**УДК 378.14**  
**М34**

**М34** Матеріали Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету - 2022, 11-18 травня. Одеса: ОДЕКУ. 2022. 607 с.

ISBN 978-966-186-201-1

В збірнику представлені матеріали щорічної Студентської наукової конференції Одеського державного екологічного університету, які висвітлюють основні напрями наукових досліджень студентів університету. Матеріали підготовлені студентами університету під науковим керівництвом викладачів ОДЕКУ за поданням кафедр університету.

The proceedings of the annual Student Scientific Conference of Odessa State Environmental University, that cover the main areas of the university students' research, are given in the collection. The proceedings are prepared by the university students under the scientific guidance of OSENU lecturers upon recommendation by the university departments.

ISBN 978-966-186-201-1

© Одеський державний  
екологічний університет,  
2022

<b>Секція «ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МЕНЕДЖМЕНТУ ПРИРОДООХОРОННОЇ ДІЯЛЬНОСТІ»</b>	<b>410</b>
<b>Пилипчук Д.Ю., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>СУЧАСНІ МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ БАНКІВСЬКИМИ РИЗИКАМИ</b>	<b>410</b>
<b>Дмитрієнко А. С., ст. гр. ПУА-18</b> Науковий керівник: Розмарина А.Л., канд. екон. наук, доц. <b>НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>413</b>
<b>Молчанова А. Ю., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>АНАЛІЗ ТЕНДЕНЦІЙ РОЗВИТКУ ЕЛЕКТРОННИХ РОЗРАХУНКІВ В УКРАЇНІ</b>	<b>416</b>
<b>Яценко К. С., ст. гр. У-18</b> Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц. <b>НАПРЯМИ ПОБУДОВИ ЕФЕКТИВНИХ ВЗАЄМВІДНОСИН В ОРГАНІЗАЦІЇ</b>	<b>420</b>
<b>Богомолюк Д. О., ст. гр. У-20</b> Науковий керівник: Козловцева В. А., канд. екон. наук, доц. <b>АНАЛІЗ ВИКОРИСТАННЯ МОТИВАЦІЙНИХ МЕТОДІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ</b>	<b>423</b>
<b>Чернявська В. А., ст. гр. У-4</b> Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. <b>ЕКОЛОГІЧНІ ІННОВАЦІЇ ЯК ФАКТОР ЕКОЛОГІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ</b>	<b>426</b>
<b>Домаскін Д. О., ст. гр. У-5</b> Науковий керівник: Колонтай С. М., канд. екон. наук, доц. <b>МОНІТОРИНГ ПРЕДСТАВЛЕНОСТІ ПРОДУКЦІЇ ЯК ВАЖІЛЬ УПРАВЛІННЯ ПРОДАЖАМИ</b>	<b>428</b>
<b>Саковський Д. С., ст. гр. У-18</b> Науковий керівник: Смірнова К.В., канд. екон. наук, доц. <b>ВПЛИВ СОЦІАЛЬНО-ПСИХОЛОГІЧНОГО КЛІМАТУ НА ВЗАЄМВІДНОСИНИ В КОЛЕКТИВІ</b>	<b>430</b>
<b>Рязанова А. Є., ст. гр. ПУА-18</b> Науковий керівник: Смірнова К. В., канд. екон. наук, доц. <b>РОЛЬ ТА НЕОБХІДНІСТЬ АДАПТАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ</b>	<b>432</b>
<b>Секція «ОКЕАНОЛОГІЇ ТА МОРСЬКОГО ПРИРОДОКОРИСТУВАННЯ»</b>	<b>435</b>
<b>Катанов О. О., ст. гр. ГМ-21</b> Науковий керівник: П'ятакова В. Ф., ас. <b>ІСТОРІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ ЦУНАМІ</b>	<b>435</b>

**Дмитрієнко А. С., ст. гр. ПУА-18**

Науковий керівник: Розмарина А. Л., канд. екон. наук, доц.

*Кафедра Публічного управління та менеджменту природоохоронної діяльності*

## **НАПРЯМКИ УДОСКОНАЛЕННЯ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЇ**

*Актуальність теми.* В основі конфлікту лежать соціально-психологічні передумови, які прийняті у взаємовідносинах між людьми. Порядок спілкування в організації визначається трудовою діяльністю, але не обмежується нею. Конфлікти виражаються в діяльності всіх соціальних інститутів, громадських компаній, у стосунках між людьми і відіграють важливу роль у житті окремої людини, сім'ї, групи, країни, суспільства і людини загалом.

*Метою роботи є* розробка рекомендацій щодо управління конфліктами на підприємстві.

*Предметом дослідження даної роботи є* конфлікти в організації.

*Матеріали і методи дослідження.* Матеріалами для дослідження послужили наукові праці вітчизняних і зарубіжних вчених, статистичні дані з досліджуваної проблеми. В якості основних методів дослідження використані економічний аналіз, методи узагальнення, вибірки тощо.

*Результати дослідження та їх аналіз.* Оскільки попередити конфлікти набагато легше, ніж конструктивно їх вирішувати, то, як показує практика, запобігання конфліктам є не менш важливим для успішної діяльності фірми. Водночас це вимагає менше зусиль, ресурсів і часу і запобігає навіть мінімальним руйнівним наслідкам, які має будь-який конструктивно дозволений конфлікт.

Крім загальних принципів управління конфліктами, існує ряд більш конкретних правил і рекомендацій щодо врегулювання чи розв'язання конфліктів. Ці тісно пов'язані правила вирішення конфліктів такі:

- раціоналізація конфлікту, зниження його емоційного забарвлення. Ірраціональність, неосмисленість поведінки завжди ускладнює вирішення конфлікту;

- концентрація уваги не на заявлених позиціях (вимогах), а на реальних інтересах опонента. Дуже часто офіційні заяви сторін лише камуфлюють їхні справжні інтереси;

- розширення комунікацій між сторонами з метою отримання достовірної інформації та зміцнення довіри;

- сегментація, дроблення предмета конфлікту на багато складових. Це дозволяє побачити у позиціях сторін точки дотику та знайти питання, за якими можлива згода, компроміси чи співпраця;

- з'ясування різниці між учасником та предметом конфлікту. Суперництво з певних питань не повинно переростати в особисту ворожнечу та образу;

- відносність суперництва. Протилежну сторону не можна розглядати як ворога в останній інстанції. Конфлікт практично будь-коли охоплює весь спектр інтересів сторін. У опонентів є і спільні риси, а часто і спільні інтереси. Саме на них слід спиратися в процесі досягнення взаєморозуміння та співробітництва;

- обмеження сфери суперництва. Не можна торкатися основних цілей та цінностей опонента, допускати розширення областей спору;

- складний, багатоскладовий характер сторін, що змагаються. Якщо в конфлікті з кожного боку беруть участь більше, ніж по одній людині, їх позиції дуже рідко повністю збігаються. Диференційовано підходячи до опонента, можна послабити його позицію, знайти людей, які готові до співпраці;

- тимчасове (стадійне) обмеження конфлікту. Чим раніше зупинити процес розгортання конфлікту, тим легше його вирішити, і навпаки, чим далі зайшов конфлікт у своєму прояві, тим важче і дорожче його врегулювання;

- розширення тимчасового горизонту конфлікту. Як впливає з теорії ігор, найнебезпечніші ігри характеризуються їх вузьким тимчасовим горизонтом. Визначення тривалої перспективи повного вирішення конфлікту, як правило, полегшує його розв'язання;

- прагнення до остаточного вирішення конфлікту менш бажане, ніж до меліоративного (що передбачає поступове поліпшення ситуації) вирішення його. Це означає, що у більшості випадків (хоч і не завжди) не можна діяти за принципом «або все, або нічого»;

- небажаність односторонніх поступок, бо сторона, що зробила поступки, як правило, почувається ущемленою і скривдженою, що підриває міцність угоди;

- при вирішенні конфлікту важливо поважати гідність сторони, що програє, або навіть дати їй можливість виграти в престижі в очах її прихильників і оточуючих. Не можна заганяти супротивника у кут. Це може викликати раптовий сплеск його агресивності, перехід конфлікту в нову, небезпечнішу площину з використанням більш руйнівних методів та засобів;

- вирішення конфлікту має бути легітимовано культурним, тобто спиратися на цінності, визнані всіма сторонами та оточуючими;

- арбітраж, включення до процесу вирішення конфлікту (комунікації, підготовку, формулювання та інтерпретацію рішень, контроль за їх реалізацією) третьої сторони;

- перевага ставки на співпрацю між взаємозалежними сторонами ставкою на тимчасовий виграш;

- обмеження числа учасників врегулювання конфлікту представниками (лідерами) сторін, що змагаються;
- визначення кола можливих альтернатив, допустимих поступок до ухвалення спільного рішення;
- визначення на ранніх стадіях конфлікту, а краще до його виникнення, ціни перемоги та поразки. У глибоких та затяжних конфліктах зазвичай програють не лише переможені, а й формальні переможці, оскільки ціна перемоги буває надто високою. Дуже часто тверезий аналіз пов'язаних із протистоянням витрат сил та ресурсів допомагає запобігти конфлікту або зупинити його на ранніх стадіях;
- результати врегулювання повинні ґрунтуватися на чітко сформульованій угоді, яка допускає ефективний контроль.

*Висновки.* Отже конструктивне вирішення конфлікту залежить від наступних умов:

- адекватності сприйняття інциденту, тобто досить чіткої, не спотвореної власними уподобаннями оцінки дій, планів як суперника, так і своїх власних;
- відкритості та ефективності спілкування, готовності до багатостороннього розгляду питань, коли учасники чесно висловлюють своє уявлення про те, що відбувається, та шляхи виходу з конфліктної ситуації;
- формування атмосфери взаємної довіри та співпраці.

Залежно від того, наскільки результативним стане управління конфліктом, його результати будуть функціональними чи дисфункціональними, що, своєю чергою, вплине на ймовірність майбутніх конфліктів: ліквідує причини конфліктів чи сформує їх.

### *Список використаної літератури*

1. Козер Л.А. Функції соціологічного конфлікту. Американська соціологічна думка. М. 1996. С. 542-556.
2. Кучик А.Л. Попередження та вирішення конфліктів у діяльності керівників навчальних закладів. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/17461/1/Кучик.pdf> (дата звернення: 8.03.2022)
3. Ратніков В.П. Ділові комунікації: підручник. М.: вид. Юрайт, 2018. 527с.
4. Журавльов П.В., Кулапов М.М., Сухарев С.А. Світовий досвід в управлінні персоналом: огляд зарубіжних джерел. М., 2015. 613 с.