

Отже, у висновку слід зазначити, що вплив організаційної культури на діяльність організації проявляється в досягненні головної мети організаційної культури – забезпеченні самоорганізації соціально-економічної системи за допомогою персоналу, підвищенні трудового потенціалу організації, який є складовою загального економічного потенціалу фірми. Зростання компетенції означає зростання прибутковості організації, а це пов'язано з тим, що більш компетентні працівники можуть працювати на більш досконалому обладнанні, використовуючи ефективні технології; вони здатні генерувати ідеї, творчо підходити до роботи. Все це позитивно позначиться на якості продукції, дозволить організації розробляти власні унікальні технології, продукцію, тим самим підвищуючи прибутковість.

Джерела та література

1. Грошев І. В., Краснослободцев А. А. Організаційна культура: підручник. Москва: Юніті, 2017. 160 с.
2. Фрейд З., Булліт В. Томас Вудро Вільсон. Двадцять восьмий президент США. Психологічне дослідження. *Канон + РООІ «Реабілітація»*. 2016. С. 336.
3. Косач І. А., Ладонько Л. С., Калінько І. В. Ділове адміністрування: менеджмент організацій та управління змінами: навч. посіб. Чернігів: ЧДІЕУ, 2013. 215 с.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство/пер. с англ. под ред. В. А. Спивака. Санкт-Петербург: Питер, 2002. 336 с.

Воротнюк Ю. – аспірантка

Науковий керівник: д. е. н., проф.

О. Садченко

Одеський національний університет
імені І. І. Мечникова

м. Одеса, Україна

Класифікація економічних конфліктів у глобальному бізнес-середовищі

У сучасних умовах всі економічні відносини характеризують тим чи іншим ступенем економічного прояву конфліктів, які є рушійною силою майбутнього розвитку суб'єкта господарювання.

Конфлікт довгий час знаходиться в центрі уваги вчених різних напрямків. Поняття конфлікту належить як науці, так і використовується у повсякденному житті, це наділяє його своїм специфічним змістом. Через це термін «конфлікт» не має однозначного визначення.

Конфлікт – процес розвитку взаємодії суб'єктів з приводу відмінності їх інтересів і ціннісних орієнтацій [1, 355].

Економічні конфлікти вирізняються боротьбою різних суспільних сил за вплив у сфері економіки: боротьба за економічні ресурси, ринки збуту.

Серед причин економічних конфліктів виділяють як об'єктивні обставини (конкуренція, обмежені ресурси, законодавство тощо), так і суб'єктивні (система менеджменту, стиль управління компаніями, психотип керівника, культурне середовище тощо).

Класифікація економічних конфліктів має важливе значення для правильного розуміння причин конфлікту та пошуку шляхів їх подолання.

Конфлікт завжди передбачає участь сторін, тому найбільш фундаментальною є класифікація конфліктів за характеристиками сторін, що беруть у ньому участь.

По складу і кількості конфліктуючих сторін і учасників конфлікту виділяють:

- внутрішньоособистісний конфлікт;
- міжособистісний конфлікт;
- конфлікт між особистістю і групою;
- міжгруповий конфлікт.

Внутрішньоособистісний конфлікт – це такий конфлікт, який представляє собою певне зіткнення всередині самого суб'єкта мотивів, цілей і інтересів. У таких конфліктах суб'єктами є не люди, а певні психологічні причини внутрішнього світу індивіда, які здаються або є несумісними, наприклад, різного роду потреба, мотив, цінність, мета.

Внутрішньоособистісні конфлікти, які безпосередньо пов'язані із здійсненням трудової функції в організації, можуть мати певні форми. Однією з найпоширеніших форм є рольовий конфлікт, тобто життєві ролі особистості, які пред'являють до нього вимоги суперечливого характеру [2, 26–28].

Міжособистісний конфлікт – це сутичка між окремими індивідами в процесі їхньої соціальної і психологічної взаємодії. Це один із найбільш розповсюджених видів конфліктів.

Наприклад, це боротьба керівників за обмежені ресурси, капітал або робочу силу, час використання устаткування або схвалення проекту, тому що кожен керівник вважає, що оскільки ресурси обмежені, він має їх отримати, тому переконує своє керівництво виділити ці ресурси саме йому.

Конфлікт між особистістю і групою – це зіткнення особистості та групи, якщо ця особистість займає позицію, яка відрізняється від позиції усієї групи.

Міжгруповий конфлікт – це зіткнення інтересів колективів, громадських об'єднань, а не окремих суб'єктів. Дані конфлікти можуть з'являтися всюди, де є міжгрупові відносини. Дані конфлікти можуть з'являтися, наприклад, на підприємствах, як між структурними підрозділами, так і між групами співробітників одного підрозділу [3, 136].

Міжгрупові конфлікти за масштабом можна розділити на локальні, регіональні, конфлікти на рівні суспільства, міждержавні та глобальні конфлікти, мікро-, макро- та мегаконфлікти.

На регіональному рівні конфлікти виникають між виконавчою і законодавчою гілками влади, між корпораціями в регіоні, між корпорацією і територією, між окремими територіями, суспільством і владою в регіоні.

На рівні суспільства вони можливі між різними сферами життя суспільства, соціальними інститутами, народом і владою, між різними культурами і етносами, між елітами (конфлікт еліт), фінансово-промисловими групами, бізнес-конфлікти, екологічні конфлікти і ін.

На глобальному рівні конфлікти розвиваються між країнами з різними або однаковими рівнями розвитку, світовими соціальними системами, між окремими державами, між суспільством і природою, жорстока конкуренція за оволодіння природними ресурсами і так далі [4, 141].

Американський конфліктолог Роберт Даль запропонував наступні підрозділи конфліктів, щодо учасників конфлікту:

- 1) в залежності від числа протистоять учасників конфлікту:
 - біполярні (двосторонні);
 - мультиполярні (багатосторонні);
- 2) залежно від подібності та відмінності складу учасників конфлікту:
 - кумулятивні. Є постійне число конфлікуючих сторін (двосторонні або багатосторонні конфлікти) і відрізняються високим рівнем поляризації і антагонізму;
 - перехресні. Змінюється склад опонентів і присутній помірний антагонізм;
- 3) залежно від ступеня або рівня антагонізму учасників:
 - конфлікти, що ведуть до поляризації – глибокий розкол суспільства на дві протилежні групи, протиріччя між якими мирними засобами нерозв'язною;
 - конфлікти, що ведуть до сегментації – дроблення суспільства на ряд шарів і груп з різними інтересами і цінностями, які конфлікують між собою, але при цьому стабільність суспільства гарантована системою взаємних поступок, переговорів, консультацій [5, 123–125].

Окремо виділяють конфлікти за часовими параметрами:

- короточасні (від декількох хвилин до декількох годин);
- тривалі (від декількох годин до декількох діб);
- затяжні (тривають іноді десятиріччями, наприклад національні або релігійні, або безстрокові, для яких не знаходиться конструктивного рішення).

За тривалістю протікання конфлікту і ступеню напруженості виділяють:

- бурхливі швидкоплинні конфлікти;
- тривалі гострі конфлікти;
- слабо виражені уповільнені конфлікти;
- слабо виражені швидкоплинні конфлікти [6, 41–42].

За соціальними наслідками чи критеріями результативності конфлікти ділять на два види: конструктивні та деструктивні.

Конструктивний конфлікт – це той, у якому сторони не виходять за межі етичних норм та переконливих аргументів, коли вони контролюють емоційні сплески вольовими зусиллями та логікою, коли хоча б одна з них може враховувати інтереси іншої на рівні зі своїми і готова шукати вихід із ситуації.

Деструктивний конфлікт – це той, коли сторони не хочуть враховувати інтереси одна одної і наполягають на виконанні тільки своїх умов, або коли опоненти використовують неетичні методи боротьби, утискають інтереси або принижують гідність іншої сторони.

На сучасному етапі розвитку економіки світу економічні конфлікти мають важливе системне значення, формуючи і справляючи вплив на конкурентоспроможність як окремих економічних суб'єктів, так і країн в цілому.

Класифікація економічних конфліктів є одним із найголовніших факторів при обранні методу вирішення конфлікту.

Джерела та література

1. Базарова Т. Ю., Еремина Б. Л. Управление персоналом: учебник для вузов. Москва: ЮНИТИ, 2002. 560 с.
2. Скібіцька Л. І. Конфліктологія: навч. посіб. Київ: Центр учб. л-ри, 2007. 384 с.
3. Стребков А. И., Бондарев В. Г. Социально-трудовой конфликт как критерий зрелости самосознания российских наемных работников. *Конфликтология*. 2012. № 3. С. 126–146.
4. Лукин Ю. Ф. Конфликтология: управление конфликтами: учеб. для вузов. Москва: Академ. проект; Гаудеамус, 2007. 799 с.
5. Хохлов А. С. Конфликтология. История. Теория. Практика: учеб. пособие. Самара: СФ ГБОУ ВПО МГПУ, 2014. 312 с.
6. Ложкин Г. В., Повякель Н. И. Практическая психология конфликта: учеб. пособие. Киев: МАУП. 2002. 256 с.

Герасименко О. – к. е. н., доц.
Львівський національний університет
імені Івана Франка, Львів, Україна

Комунікаційний менеджмент бізнес-структур та органів публічної влади як елемент створення спільних цінностей

За роки незалежності України у сферах комунікаційного менеджменту бізнес-структур та державної комунікативної політики відбулися певні зрушення в напрямку налагодження комунікативної взаємодії. Однак, і досі залишається актуальною проблема налагодження ефективного публічного діалогу між бізнесом, владою та суспільством для створення та збереження спільних цінностей, оскільки довіра населення України до держструктур залишається на низькому рівні.

Значною проблемою в публічному управлінні України є недостатнє інформаційне забезпечення. Процеси спілкування, роз'яснення політики, дій уряду та влади в цілому є розмитими, несистематизованими, спонтанними та часто непрогнозованими щодо їх наслідків.

Наявна мережа підрозділів в органах місцевого самоврядування, функціями якої є налагодження прямих і зворотних зв'язків із громадськими організаціями, громадянами, засобами масової інформації, бізнес-структурами, іншими державними і недержавними установами,