



З даних таблиці можна зробити висновок, що розвиток рекрутингу та соціальних мереж перебуває на піку, активно завойовує нові сегменти українського ринку.

Соціальні мережі є ефективним способом у підборі персоналу та становлять спільний інтерес дослідників й практиків. Більшість успішних організацій переважно залучають персонал через соціальні мережі, таким чином уникають зайвих витрат на спеціалізовані агентства. Крім того, це підвищує зацікавленість працівників у роботі, поліпшує моральний клімат та посилює прихильність до підприємства. Більше того, відкриваються нові можливості для їх використання, що підтверджується їх застосуванням у різних сферах бізнесу і стає його невід'ємною частиною [3].

Таким чином, процес рекрутингу та використання соціальних мереж закладає основні елементи успішності роботи підприємства. Адже правильно підібраний працівник має змогу повністю розкрити себе на користь підприємства. За допомогою рекрутингу можливо сформувати колектив, що суттєво покращує морально-психологічний стан для ефективного виконання персоналом функціонального кола обов'язків. Соціальні мережі є потужним інструментом у регулюванні питання якісного підбору персоналу та поступово покривають всі галузі інтересів на підприємстві.

Наук. керівн. Маркова Н. С.

**Література:** 1. Жилияєва І. Ю. Місце рекрутингу персоналу в процесах виробничої діяльності підприємства [Електронний ресурс] / І. Ю. Жилияєва. – Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc\\_gum/Tiru/2011\\_31\\_1/Zgiliyeva](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/Tiru/2011_31_1/Zgiliyeva). 2. Божанова В. Ю. Вплив розвитку HR-консалтингу на підвищення ефективності організаційного процесу на підприємстві [Електронний ресурс] / В. Ю. Божанова. // Режим доступу : [http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/2008\\_12/2/bozhanova](http://archive.nbuv.gov.ua/portal/Soc_Gum/2008_12/2/bozhanova). 3. Кухарська Н. Ю. Вплив соціальних мереж на корпоративну інформацію [Електронний ресурс] / Н. Ю. Кухарська. – Режим доступу : <http://ibc-kiev.com.ua/marketynghove-stymulyuvannya-torgivli/stymulyuvannya-torgovogo-personalu>.

---

**Светличная Д. И.**

УДК 005.332.4;005.412

Студент 4 курсу  
факультета економіки і права ХНЭУ

## **РОЛЬ КОНФЛИКТОВ В РАЗВИТИИ ОРГАНИЗАЦИИ**

*Аннотация. Рассмотрена сущность деструктивного и конструктивного конфликта, систематизированы положительные и отрицательные последствия конфликтов.*

*Анотація. Розглянуто сутність деструктивного і конструктивного конфлікту, систематизовано позитивні та негативні наслідки конфліктів.*

*Annotation. The nature of destructive and constructive conflict, systematic positive and negative consequences of conflicts have been studied.*

*Ключевые слова: конфликт, деструктивный конфликт, конструктивный конфликт, роль конфликта.*

Актуальность выбранной темы состоит в том, что конфликты происходят практически на каждом предприятии, но не все из них нужно устранять. Существует заблуждение касательно роли конфликтов на предприятии – считается, что все они негативно влияют на существование и развитие современных организаций, однако большинство ученых с этим мнением не согласны.

Целью статьи является уточнение понятий деструктивного и конструктивного конфликта и систематизация положительных и отрицательных значений (ролей) конфликтов для развития современных предприятий Украины.

Изучением проблематики, раскрытой в данной статье, занимались такие ученые: Лавриненко В. Н., Старобинский Э. К., Петровский А. В., Кибанов А. Я., Козер Л. А., Курбатов В. И., Герасина Л. М. и др. [1 – 8]. Однако, по мнению автора, в их работах является недостаточно изученным ряд вопросов, связанных с систематизацией последствий конфликтов на положительные и отрицательные.

Стоит отметить, что предприятия не должны стремиться к абсолютной бесконфликтности. Бесконфликтность зачастую выражается в безразличии ко всему. Бесконфликтность, как и очень

---

© Светличная Д. И., 2013



высокая конфликтность, обуславливает снижение эффективности деятельности организации. Бесконфликтность – это индикатор того, что в организации отсутствуют новые идеи, инициатива и тому подобное, что в современных условиях развития конкуренции также губительно для предприятия, как и разрушительные конфликты.

Влияние конфликта на его участников и социальное окружение имеет двойной, противоречивый характер [1, с. 261]. Сложность конфликтов как общественного явления обуславливает выполнение ими двойного рода функций [2, с. 235], одни из которых можно отнести к положительным или конструктивным – в их основе лежат объективные противоречия, способствующие совершенствованию деятельности организации [3, с. 56], другие – к негативным или деструктивным. По мнению М. Дойча, конфликт является деструктивным, "если его участники недовольны исходом конфликта и чувствуют, что что-то потеряли" [4, с. 47].

Л. Козер аргументирует выводы о неоднозначности функций социального конфликта. Он отмечает, что конфликт внутри группы может способствовать ее объединению, если последней угрожает вражда или антагонизм членов группы. Вместе с тем далеко не все разновидности конфликта благоприятны для внутригрупповой структуры, равно как не во всякой группе могут найти применение объединяющие функции конфликта [5, с. 165].

На основе анализа литературных источников [6 – 8] автором предложена следующая классификация ролей конфликтов на позитивные и негативные (таблица).

Таблица

**Позитивные и негативные функции конфликтов на предприятиях**

Позитивные	Негативные
подталкивают к развитию как отношений между участниками, так и организации в целом (стимулирование инновационной, информационной, социальной деятельности)	снижается сотрудничество в коллективе
развивают умения договариваться и находить компромиссы по самым сложным процессам	представление об оппонентах как о врагах
выявляют и решают противоречия между участниками	падение мотивации
снижают напряжения, дают выход эмоциям	снижаются показатели эффективности труда
стороны лучше узнают друг друга	большие эмоциональные и моральные затраты
выявляют скрытые недостатки и просчеты	отвлечение от работы
стабилизируют отношения	нарушение деловых отношений и сложное их возобновление
	растет текучесть персонала

Исходя из приведенной таблицы можно заметить, что одни и те же конфликты могут вызывать как позитивные, так и негативные последствия в зависимости от качества управления ими.

Таким образом, любой конфликт в организации – это как две стороны одной медали, в зависимости от того, сможет ли руководитель правильно управлять им, то есть направить в нужное русло – в сторону конструктивных конфликтов – будут зависеть последствия конфликта.

Исходя из сказанного, можно сделать вывод о том, что любой конфликт может играть как положительную, так и отрицательную роль в развитии современных предприятий Украины в зависимости от того, насколько эффективно будут управлять ими руководители.

Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является разработка рекомендаций руководителям предприятий Украины по превращению возникающих конфликтов в конструктивные.

*Научн. рук. Назарова Г. В.*

**Литература:** 1. Социология : учебник для вузов / [В. Н. Лавриненко, Н. А. Нартов, О. А. Шабанова и др.] ; под ред. В. Н. Лавриненко. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Юнити-Дана, 2000. – 407 с. 2. Старобинский Э. К. Как управлять персоналом / Э. К. Старобинский – М. : Бизнес-школа Интелсинтез, 2005 – 486 с. 3. Конфликтология : учебник / А. Я. Кибанов, И. Е. Ворожейкин, Д. К. Захаров и др. ; под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 302 с. 4. Петровский А. В. История психологии в лицах: персоналии / А. В. Петровский, Л. А. Карпенко. – М. : ПЕРСЭ, 2005. – 784 с. 5. Козер Л. А. Функции социального конфликта / Л. А. Козер ; пер. с англ. // РЖ. Обществ. науки за рубежом. – Сер. 11. Социология. – 1992. – № 4. – С. 165–169. 6. Курбатов В. И. Конфликтология / В. И. Курбатов. – Изд. 2-е. – Ростов н/Д : Феникс, 2007. – 445 с. 7. Козырев Г. И. Основы конфликтологии : учебник / Г. И. Козырев. – М. : ИД "ФОРУМ" ; ИНФРА-М, 2007. – 320 с. 8. Конфліктологія / Л. М. Герасіна, М. І. Панов, Н. П. Осіпова та ін. – Х. : Право, 2002. – 256 с. 9. Співак В. І. Природа виникнення, теоретичні та практичні аспекти дослідження конфлікту / В. І. Співак, Л. А. Онуфрієва // Збірник наукових праць КІПНУ імені Івана Огієнка, Інституту психології ім. Г. С. Костюка НАПН України. Проблеми сучасної психології. – 2012. – Вип. 17. – С. 540–553.