

Карпінський Борис Андрійович
Кандидат економічних наук, професор,
Львівський національний університет імені Івана Франка
Сидор Юрій Васильович
Львівський національний університет імені Івана Франка

ДУАЛІЗМ ПРОЯВНОСТІ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У ПУБЛІЧНИХ ОРГАНІЗАЦІЯХ

Активізація зусиль із проведення реформуючих заходів сьогодення часто стримується виникненням конфліктних ситуацій, які впливають на можливості досягнення цілей перетворень. Доцільно також підкреслити, що цілеспрямованих наукових розробок з проблематики дуалізму проявностіконфліктності у публічних організаціях є обмаль, що і стало передумовою для проведення даного дослідження.

Зазначимо, що за своєю проявністюсоціально-трудова конфліктну публічних організаціях можуть дуальними, а саме: функціональними (тобто позитивно сприяючими підвищенню ефективності публічної організації), або дисфункціональними (призводити до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва й ефективності діяльності). Загалом, вони можуть нести позитивне чи негативне навантаження у забезпеченні реалізації конкретної програми їхнього соціально-економічного розвитку, впливаючи й на проявність державотворчого патріотизму нації.Зокрема, типові проявності соціально-трудова конфліктів у публічних організаціях з позиції дуалізму характерних рис наведено в табл. 1.

Зокрема, роль соціально-трудова конфлікту залежить від того, наскільки ефективно ним управляють при проявності у розглядуваних програмах. Об'єктивно, щоб дієвоуправляти соціально-трудова конфліктом, необхідно розуміти причини виникнення конфліктної ситуації. Найчастіше керівники вважають, що основною причиною конфліктів є зіткнення особистостей. Однак, аналіз показує, що часто вину потрібно перевести і на інші чинники, які пов'язані з процесом роботи, зокрема: використання застарілих технологічних рішень для виготовлення продукції, недосконалістьорганізації діяльності, розподілом створеного продукту, різних інтересів і цінностей, впливаючи на їхнє економічне та інвестиційне зростання [1-4].

Таблиця 1

Риси дуалізму проявностісоціально-трудова конфліктів
у публічних організаціях

Характерні риси дуалізму проявностісоціально-трудова конфліктів	
<i>Позитивні</i>	<i>Негативні</i>
Стимулювання до змін та розвитку структури організації	Звільнення співробітників, зниження дисципліни, погіршення соціально-психологічного клімату в колективі
Отримання нової інформації про опонента	Значні емоційні та матеріальні витрати на участь у соціально-трудова конфлікті
Згуртованість колективу організації для протидії зовнішнім викликам	Відношення до переможених груп як до ворогів
Розрядка напруження між конфліктуючими сторонами колективу	Надмірне захоплення процесом конфліктної взаємодії, яке шкодить роботі та не згуртовує колектив
Зняття синдрому покори у підлеглих	Після завершення конфлікту –зменшення ступеня якості співробітництва між частиною працівників
Діагностика можливостей опонентів	Важке відновлення ділових відносин у колективі («шлейф конфлікту»)

Джерело: запропоновано авторами.

Виходячи з означеного, управління конфліктною ситуацією з позиції дуалізму проявності публічної організації потребує виділення основних типів конфліктів, причин їх виникнення та методів розв'язання. Причини виникнення конфліктів також є різноманітними.

Слід відрізняти об'єктивні причини проявності соціально-трудова конфліктів та їх сприйняття працівниками. Зокрема, об'єктивні причини соціально-трудова конфліктності у публічних організаціях, можливо умовно об'єднати в декілька груп, а тоді вже знаходити відповідні методи їх вирішення, а саме:

Обмеженість ресурсів, які потрібно розподілити. Навіть у найбільших публічних організаціях завжди існує певна обмеженість ресурсів: властиво сам розподіл ресурсів і призводить до конфлікту.

Взаємозалежність завдань. Можливість конфлікту існує завжди, коли одна людина (або група) залежить від іншої людини.

Розбіжність у цілях. Можливість виникнення конфлікту збільшується залежно від глибини спеціалізації в публічній організації, поділу на підрозділи.

Відмінність у цінностях, манерах поведінки. Працівники вважають, що завжди мають право вимагати щось від керівників, а керівники повинні виконувати те, що від них вимагають підлегли.

Незадовільні комунікації. Погана передача інформації є як причиною, так і наслідком конфлікту.

Різка зміна подій. Поряд з тим об'єктивні причини лише тоді є причинами соціально-трудова конфлікту, коли вони стоять на перешкоді особистості чи групи людей реалізувати свої потреби, зачіпають особисті або групові інтереси.

Загалом, соціально-трудова конфліктні ситуації впливають на функціонування та результативність кожної публічної організації, що інтегрально проявляється як у можливостях досягнення її цілей, так і в надходженнях до державного та місцевих бюджетів.

Список використаних джерел

1. Бучинська Т.В. Оцінка персоналу як важливий елемент ефективного управління / Т.В. Бучинська // Проблеми системного підходу в економіці. – № 1 (57). – 2017. – С. 59-64.
2. Карпінський Б. А. Державотворчий патріотизм нації: податкова домінанта інвестиційного зростання. Монографія / Б. А. Карпінський. – Львів : Колір ПРО, 2018. – 480 с. (Серія «Держава і стратегіологія»).
3. Примуш М. В. Конфліктологія: Навчальний посібник. – Київ: Видавничий дім «Професіонал», 2016. – 282 с.
4. Biliavskiy V. Evaluation of personal career management efficiency of trade enterprise employees / V. Biliavskiy, J. Biliavska // Canadian Journal of Science and Education : journal. – Toronto, 2014. – № 2 (6). – P. 684-695.

Карпінський Борис Андрійович

Кандидат економічних наук, професор

Львівський національний університет імені Івана Франка

Корпесьо Олена-Марія Богданівна

Львівський національний університет імені Івана Франка

МОТИВАЦІЙНІ ЗАСАДИ У КАДРОВОМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННІ СИСТЕМИ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

Сучасна потреба та ефективність як темпів проведення адміністративної реформи, так і динамічний соціально-економічний розвиток держави залежить від кадрового забезпечення системи публічного управління і адміністрування, зокрема, результативності державних службовців і вірного вибору пріоритетів державної політики. Виходячи з цього: основною проблемою, яка потребує розв'язання в Україні є збереження стійкої системи цінностей державних службовців у процесі виконання ними посадових обов'язків, забезпечення узгодження їхніх індивідуальних цілей з завданнями державної служби та відповідна мотиваційна політика.

Об'єктивно, що сучасна мотивація (оплата праці) державних службовців повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для їхнього незалежного виконання службових обов'язків, сприяти укомплектуванню органів державної влади компетентними і досвідченими