Остапенко І.О.
студентка 4 курсу
напряму підготовки «Менеджмент»
Ажаман І.А.
к.е.н., доцент кафедри менеджменту та управління проектами
Одеської державної академії будівництва та архітектури
м. Одеса, Україна

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ В БУДІВЕЛЬНОМУ ПІДПРИЄМСТВІ

Анотація. Розглянуто сутність конфліктів та доцільність використання способів профілактики конфліктних ситуацій. Приведений алгоритм процесу прийняття оптимального управлінського рішення як можливість попередження конфлікту в будівельних організаціях.

Ключові слова. Конфлікт, управління та профілактика конфлікту, оптимальне управлінське рішення, етапи процесу прийняття рішення.

Вступ. Управління будь-якою будівельною організацією обов'язково супроводжується існуванням конфліктів між співробітниками самої організації, або між конкуруючими будівельними організаціями. І хоча сьогодні існує багато шляхів управління конфліктною ситуацією, актуальною проблемою залишається пошук раціонального методу для профілактики конфліктів з метою не допущення їх появи.

Постановка завдання. Конфлікти в будівельних організаціях відбуваються настільки часто, що вони стали звичним явищем. Конфлікти стають на заваді ефективній діяльності персоналу і всієї організації, спричинюють втрату ресурсів і часу. Практика показує, що на багатьох будівельних організаціях не здійснюється профілактика конфліктів. А управління конфліктами відбувається опосередковано у ході управління всією організацією. Тому, перед кожною організацією постає завдання у доцільності формування ефективної системи профілактики конфліктами, як умови попередження виникнення конфліктної ситуації.

Виклад основного матеріалу дослідження. Жодна будівельна організація не може зберегти себе від виникнення конфлікту. Адже у всіх організаціях працюють люди, які щодня можуть стикатися з непорозумінням внаслідок «людського фактору». В загальному розумінні конфлікт означає суперечку між членами колективу через несумісність інтересів, цілей, позицій або інших цінностей, що призводить до негативного психологічного клімату та зниженню конкурентоспроможності організації. Тому завданням кожного управлінця є створення умов для профілактики конфліктною ситуацією таким чином, щоб це приносило користь організації. Бо від вдалої профілактики конфліктом буде залежатиме можливість виникнення або не виникнення схожого конфлікту у майбутньому. Тобто потрібно проводити профілактику конфліктів, яка буде сприяти розвитку будівельної організації і підвищуватиме її конкурентні переваги.

Ефективне управління конфліктом перш за все передбачає дії керівника за попередженням виникнення конфліктної ситуації. Існує багато способів профілактики конфліктів. Проте більшість конфліктів на сучасних будівельних організаціях виникає через недосконаліть прийняття управлінського рішення керівником і передачі цього рішення підлеглому. Тому одним із дієвих способів управління, а також профілактики конфліктів є прийняття оптимального управлінського рішення.

Прийняття оптимального управлінського рішення – це процес управлінської діяльності, який вимагає від керівників та менеджерів досвіду, затрат часу та високого рівня компетентності, і як наслідок виражається у високому рівні відповідальності.

Перед тим, як віддати розпорядження підлеглому, керівник повинен переконатися, що його рішення є обґрунтованим. Адже найчастіше конфлікти виникають, коли керівник ігнорує думки і інтереси свої підлеглих, які мають виконувати відповідне управлінське рішення.

Процес прийняття оптимального управлінського рішення має включати в себе декілька етапів. Першим кроком керівник має зібрати всю необхідну

інформацію про стан об’єкту, відповідно якого приймається рішення. Завданням керівника є отримання найбільш точної і достовірної інформації, яка потребується для оцінки об’єкту. Головною проблемою, яка постає на цьому етапі є побудова управлінського рішення на недостовірній та перекрученій інформації, що призводить до неефективного рішення і в результаті до виникнення конфлікту [2].

На другому етапі керівник повинен проаналізувати діяльність об’єкту за минулий період і розглянути тенденції його розвитку. Якщо тенденція негативна, то головною задачею стає з’ясування причин в результаті яких об’єкт управління опинився в такому стані. Від точності визначення причин буде залежати на скільки ефективним буде вплив керівника на подолання цих проблем, а отже і ефективність самого управління конфліктною ситуацією.

Після визначення теперішнього і минулого стану об’єкту управління, необхідно спрогнозувати його стан у майбутньому. Для пронозу потрібно розробити 3 варіанти подій, до яких приведе управлінське рішення: найгірший варіант, найкращий варіант розвитку, а також оптимальний і найбільш ймовірний варіант розвитку об’єкту. На четвертому етапі керівникові необхідно визначити цілі, яких планую досягти організація за допомогою управлінських рішень. І нарешті після з’ясування цілей, керівник може прийняти управлінське рішення.

Після прийняття рішення з’являється запитання, якими засобами його реалізувати. Необхідно зіставити план дій, якщо ж у процесі планування не приділяти увагу способам досягнення задуманого, то управлінське рішення ніколи не буде реалізоване. Після ухвалення управлінського рішення, перед керівником постають ще декілька завдань, які не можливо ігнорувати, а саме, уточнення або перегляд прийнятого рішення.

На наступному етапі відбувається оцінка результату діяльності, а також керівником приймається додаткове рішення про продовження або припинення діяльності. На останньому етапі керівник має узагальнити досвід, який отримав у процесі прийняття управлінського рішення.

Отриманий досвід і аналіз помилок, якщо вони були допущені, є найбільш результативним показником, який свідчить про ефективність діяльності керівника, а також служить способом для удосконалення своєї діяльності.

Отже, оптимальні управлінські рішення є одним зі способів профілактики виникнення конфліктних ситуацій, підтримки належного соціально-психологічного клімату к трудовому колективі будівельної організації. Грамотна розробка та прийняття управлінського рішення можуть усунути можливість виникнення конфлікту, або спрямувати його наслідки в позитивну для організації сторону.

Висновки. Необхідність розвитку та функціонування будівельної організації як конкурентоспроможної організації, змушує керівників займатися попередженням конфліктів. Профілактика конфліктів вимагає від керівників знань про можливі способи впливу на колектив організації, а також вмінь впливати на їхню діяльність. Саме завдяки вдалій профілактиці конфліктів можна вплинути на можливість їх скорочення.

Список літератури:

1. *Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики / Н.Новікова // Галицький економічний вісник. — 2013. — №2(41). — с.79-83*
2. *Сергієнко, Т. І. Конфлікти в колективі і роль керівника у їх вирішенні / Т. І. Сергієнко. - С .236-242*
3. *Ширяєва Н. Ю., Герасименко В.В. Теоретические исследования конфликта как элемента поведенческой компетенции проектного менеджера // Управління проектами в умовах транзитивної економіки: Матер. III міжн. наук.-практ.конф. магістрантів, аспірантів та науковців, Одеса, 2012. - С. 57-61.*