

характеристик трансакції [3]. Особливу увагу він приділяв питанню чи створює продовження контракту між конкретним продавцем та покупцем додаткову вартість.

Отже, цінність розробки Р. Коуза та О. Уільямсона полягає в тому, що вони виявили ряд недоліків раніше існуючих підходів в методах прийняття рішень, які, з одного боку, занадто покладалися на математичні методи для оцінки ситуації, з іншого боку, занадто абстрагувалися від нефінансових факторів, властивих економічній взаємодії у реальному житті.

Теорія контрактів, на відміну від традиційного підходу, враховує параметри нефінансового характеру, які мають місце у будь-якій економічній взаємодії та можуть суттєво впливати на прийняття рішень та поведінкових сторін. Це робить теорію контрактів важливим інструментом для використання сучасними промисловими підприємствами, який доповнює традиційний метод розрахунку витрат та дозволяє підприємству поглянути на рішення про аутсорсинг у більш стратегічному ключі, зважаючи на довгострокові цілі компанії.

Список використаних джерел

1. Яцина В.В. Визначення доцільності застосування аутсорсингу під впливом трансакційних витрат. Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки. – 2014. №7 (4), С.46-48.
2. Кузнецова І.О., Карпенко, Ю.В., Розвиток процесного підходу у концепції загального менеджменту якості. Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. №2 (45), С. 121-125.
3. Cuypers I. R., Hennart J. F., Silverman B. S., & Ertug G. Transaction cost theory: Past progress, current challenges, and suggestions for the future. Academy of Management Annals. Singapore Management University. – 2021. №15 (1), – pp. 111-150. URL: https://ink.library.smu.edu.sg/lkcsb_research/6603

Єргієва Т. Ю., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
кафедри менеджменту організацій
Одеський національний економічний університет

УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Конфлікт є невід’ємною частиною життєдіяльності кожного підприємства. Тому виникає необхідність у поглибленому вивченні сучасних закономірностей формування організаційних конфліктів, способів їх ліквідації та боротьби з їх наслідками. Аналіз діяльності сучасних підприємств показує, що конфлікт – це важлива форма взаємодії між людьми, засіб вирішення тих чи інших бізнесових проблем і самоствердження особистості в колективі. [1].

Конфлікти характерні практично для всіх організацій, що нині активно функціонують. Такий процес відбувається внаслідок того, що кожен, хто працює в організації, має власні цілі, прагнення, інтереси та особисті якості. У загальному розумінні конфлікт – це відсутність згоди між двома й більше сторонами, котрими виступають як організації, так і конкретні особи [2].

Виділяють чотири види конфліктів: конфлікт всередині особистості; конфлікт між двома і більше особистостями; конфлікт між особистістю і групою; конфлікт між групами.

Управління конфліктом як сфера діяльності керівника має наступні стадії: сприйняття конфлікту та первинна оцінка ситуації; дослідження конфлікту та визначення його причин; пошук шляхів вирішення конфлікту; здійснення організаційних заходів, спрямованих на подолання конфлікту.

Сучасна конфліктологія виділяє два основні типи вирішення конфлікту в організаціях [3]:

1. Авторитарний тип, коли вирішення конфлікту здійснюється шляхом застосування владних повноважень. Він використовується тоді, коли:

- керівник бачить і чує тільки себе і вважає, що співробітники зобов'язані підкорятися йому, а сумніви у правильності його рішень неприпустимі;
- керівник вважає, що повинен досягнути перемоги у конфлікті за всяку ціну;
- конфлікт розглядається ним як прояв слабкості характеру людей;
- вирішення конфліктної ситуації може бути тільки на користь керованої ним організації, в інших випадках повинні «летіти голови».

При цьому типі вирішення конфлікту використовуються такі методи:

- переконання і навіювання, що практично невід'ємні, а керівник намагається використовувати свої права, посадове положення, авторитет і через диктат впливати на конфліктуючі сторони силою логіки, фактів, особистого прикладу;

силове погодження непримиримих інтересів, спрямованих на зближення конфліктуючих сторін, що дозволяє домогтися зняття напруженості у взаєминах;

- перетягування на свій бік певних структур – авторитетних співробітників, профспілок тощо.

Основна перевага авторитарного типу вирішення конфлікту полягає в тому, що при його використанні економиться час, а його головний недолік зводиться до того, що конфлікт при цьому не вирішується повністю, причини його не усуваються і можливе його повернення [3].

2. Партнерський тип вирішення конфлікту, при якому застосовуються конструктивні способи. Він використовується тоді, коли:

- має місце конструктивна взаємодія керівника з конфліктуючими сторонами, він має до себе довіру, дотримується етики та коректності у спілкуванні;
- сприймаються аргументи обох сторін;

- існує готовність до компромісу, здійснюється взаємний пошук рішень і вироблення взаємоприйнятних альтернатив;
- спостерігається прагнення сумістити особисті інтереси з інтересами організації;
- співпраця керівника зі сторонами конфлікту сприймається як нормальний чинник діяльності.

Партнерський тип конфлікту має свої переваги. Він ближче до реального вирішення проблем, дозволяє знайти об'єднувальні чинники, тобто задовольнити інтереси сторін [4].

Для запобігання конфліктним ситуаціям та успішного їх вирішення, в разі виникнення, необхідно дотримуватися певних рекомендацій і порад, розроблених спеціально для таких ситуацій. Завдяки своєчасному вирішенню конфліктних ситуацій будь-яке підприємство зможе з легкістю досягти планових фінансово-економічних цілей за рахунок згуртованої та плідної роботи колективу.

Список використаних джерел:

1. Біловодська О. А., Кириченко Т. В. Управління конфліктами в системі управління людським потенціалом підприємств. Економіка і суспільство. 2017. Вип. 10. – С. 177–182.
2. Книш А. Є. Діагностика типу морального лідерства у сфері бізнесу: навч. посіб. Київ: ДП «НВЦ “Пріоритети”», 2016. – 40 с.
3. Матвійчук Т. Ф. Конфліктологія: навч.-метод. посіб. Львів: Галич-Прес, 2018. – 76 с.
4. Сергєєва Л. М., Кондратьєва В. П., Хромей М. Я. Лідерство: навч. посіб. Івано-Франківськ: Лілея-НВ, 2015. – 296 с.

Єргієва Т. Ю., студентка
Данчева О. М., ст. викладач
 кафедри менеджменту організацій
 Одеський національний економічний університет

ОСОБЛИВОСТІ ІНТЕГРАЦІЇ КСВ В БІЗНЕС–СТРАТЕГІЮ ПІДПРИЄМСТВА

Для підприємств корпоративна соціальна відповідальність – це не тільки відповідальність бізнесу перед суспільством, впровадження КСВ – це засіб зміцнити свої позиції на ринку. КСВ може бути ефективною стратегією для бізнесу, щоб підвищити свою репутацію, залучити працівників, зменшити витрати та ризики, отримати доступ до нових ринків і клієнтів, а також стимулювати інновації. Застосовуючи стратегічний підхід до КСВ, компанії можуть узгоджувати свої бізнес-цілі з інтересами суспільства та