

навчати громадян правової грамоти. Але немає жодної гарантії, що на певну країну спрацює саме цей метод боротьби.

Однією з моїх пропозицій запозичена з відомого серіалу «Слуга народу». Вона полягає в тому, що чиновники можуть брати хабарі, але з умовою, що всі запозичені кошти будуть поповнювати бюджет громади. Вся операція повинна проходити прозоро та законно та відображатися в деклараціях та всіх документах громади. Щоб уникнути поповнення кишень держслужбовців. Можливо зараз ця ідея в Україні може стати провальною, бо вона має свої як позитивні так і негативні сторони. З одного боку ми отримуємо додаткові кошти та підвищення довіри громадян до влади, з іншого боку ситуація виглядає гірше, бо можуть з'явитися багато методів як обійти систему.

Дієвим методом може стати внесення кардинальних поправок в антикорупційне законодавство. Збільшення строків покарання за корупцію може бути не дуже ефективна, бо від в'язниці можна так би мовити «відмазатися» і тут корупційне коло замикається. Потрібно змінювати саму систему, зменшити кількість бюрократичних процесів, наприклад, в оформленні документів. Спростити та зробити прозорішими процеси фінансування політичних партій, щоб громадяни розуміли куди інвестуються їх податки.

Потрібно проводити інформування населення, проводити тренінги-вебінари для підвищення антикорупційної грамотності для працівників державних установ.

Було розроблено запрошення на тренінг-вебінар на тему: «Виявлення корупції та методи боротьби з нею». На такі заняття спікерами можна запрошувати працівників Національної ради з питань антикорупційної політики, Національного антикорупційного бюро України, Агентства з питань запобігання корупції та інші. Також потрібно проводити просвітницьку діяльність у шкільних навчальних закладах. Проводити лекції, збільшувати кількість годин на вивчення корупції на уроках Права та Громадянська освіта. Таким способом ми навчимо громадян виявляти ознаки корупції та покаже як звичайний житель громади може повідомити про незаконні діяння.

Головна ціль цих заходів – зменшити кількість корупційних діянь. В такій ситуації важливо розуміти, без діяння громадян та всездозволеність корумпованої влади не дасть можливість економічного розцвітання Козелецької об'єднаної територіальної громади. Ми повинні нести відповідальність за свої дії. У корупції немає однієї винної людини, ми не можемо жити подвійними стандартами: якщо посадовець бере хабар, то тільки він винен в цьому. Це не так людина, котра вирішує якісь питання грошима вона навпаки породжує корупцію у суспільстві. Є таке прислів'я «Риба гниє з голови», воно ідеально описує ситуацію яка відбувається в Україні, бо саме верхівки влади породжують корупційне замкнене коло в нашій державі, а звичайне населення переконане, що саме так вирішуються питання та вважають, що життя без корупції не існує.

#### **Список використаних джерел**

1. Адмусен, Инге. Політична корупція: Вступ до питання: Інститут Міхельсена., 1999. – 2 ст.
2. Михненко А.М. Запобігання та протидія корупції /А.М. Михненко. // Національна академія державного управління при Президентіві України. – 2013. – №4. – С. 46-48.

---

**Єрошенко С. В.**, здобувач вищої освіти гр.. ПУА-201  
Науковий керівник – **Пономаренко С. І.**, к.е.н., доцент  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

### **УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНАХ ПУБЛІЧНОЇ ВЛАДИ**

Протягом усієї історії нашого світу суспільство оточували конфліктні ситуації, які іноді призводили до фатальних наслідків. Таких як, наприклад, війни, через що завжди гинуло чимало людей. Звичайно, не завжди конфлікти мають незадовільне завершення, за

умов, якщо уміти правильно і вчасно їх розв'язувати та приймати конфлікт не лише як щось погане, а і як пошук істини, не доводячи конфліктну ситуацію до «точки кипіння».

Суперечки трапляються будь-де: вдома, на вулиці, у транспорті, на роботі в організаціях, підприємствах чи державних установах. І якщо в перших трьох випадках це буде стосуватися лише вас і людей, яких ви скоріше за все більше не побачите, чи своїх рідних, близьких, з якими буде набагато легше знайти спільну мову, то у наступному випадку – це може згубно вплинути на роботу у колективі, що надалі вплине і на результативність роботи цілої установи.

Для кожної організації ефективне управління конфліктами є одним із найважливіших чинників активізації процесів гармонійної взаємодії між працівниками у колективі, що має позитивний вплив на досягнення цілей та результатів, поставлених керівництвом. Справжній керівник повинен вміти правильно визначати причини конфлікту, надавати конструктивну критику щодо ситуації непорозуміння підлеглих та вправно розв'язувати її.

Під значенням конфлікту завжди розуміється щось погане. Так, це погане явище, але за умов, якщо його ігнорувати й не знаходити ефективного рішення. Вчасно визначивши причини конфлікту, можна викоренити головні проблеми у колективі та досягнути певного компромісу між сторонами, що конфліктують, тим самим розв'язавши ці непорозуміння.

Безсумнівно, без конфліктних ситуацій не обійтись жодній установі чи публічній організації. Грамотне керівництво повинно ставити за мету удосконалювати та розробляти нові дієві методи боротьби з суперечками у колективі, проводити моніторинг соціальних взаємозв'язків та стосунків своїх підлеглих.

Під конфліктом розуміється певне зіткнення інтересів, думок, поглядів, накопичення протиріч окремих осіб, або груп робітників що може призводити до погіршення взаємодії між ними. Спочатку виникає конфліктна ситуація, яка під впливом інциденту (може виступити у вигляді дій третьої сторони, яка призведе до активізації одної із сторін суперечки) переростає у більш загострену стадію – стадію конфлікту.

Для визначення сутності конфлікту можна виділити такі дві ознаки:

1) Конфлікт завжди зароджується на основі зіставлення протилежних думок, поглядів, суджень;

2) Конфлікт – це завжди боротьба за правдивість власної позиції, що в результаті призводить до взаємних збитків: моральних, фізичних чи матеріальних.

Виходячи з думок більшості вчених, можна висловитися, що конфлікт є наслідком суперечностей, але лише за умов, коли ця суперечність приймається і усвідомлюється з достатньою серйозністю. Адже в такому випадку людина починає проживати неприємні відчуття тривоги, напруженості, невпевненості, що спонукає її до пошуку рішень для виходу з наведеного стану.

Навчальний посібник Дуткевич Т.В. зазначає, що «Конфлікт - це суперечність, яку людина сприймає як значущу життєву проблему, що вимагає свого розв'язання і викликає активність з її подолання.» [1, с. 15].

Зростанню кризи сприяє підвищення рівня конфліктів в установах. Як міжособистісні, так і організаційні конфлікти постійно зароджуються всередині колективів, про які керівництву, можливо, навіть і не відомо, через що поступово руйнується рівень взаємодії між співробітниками.

Конфліктні ситуації, на жаль, є невід'ємною частиною будь-якої організації чи публічної установи. В більшості випадків керівництво додержується політики замовчування, уникнення, ігнорування конфліктів, що призводить до погіршення соціально-психологічного клімату, втрати довіри у колективі.

Конструктивне управління конфліктами повинно починатися з передбачення їх. Досвідчений і ефективний керівник має постійно працювати над виявленням та усуненням проблем, які саме і призводять до організаційних суперечок. Поглиблення проблем та

погіршення соціально-психологічного клімату є результатом спроб уникнення вирішення суперечностей, що в підсумку може призвести до зниження продуктивності праці та цінних кадрових втрат [2, с. 161].

Передусім потрібно розуміти, що суперечки, які в майбутньому можуть переходити до повноцінних конфліктів, не зароджуються «з повітря». Кожна конфліктна ситуація зароджується з певної причини, події, яка, можливо, образила гідність певної особистості. Причиною виникнення сутички може бути будь-що: недостатнє спілкування; образлива поведінка когось із суб'єктів конфлікту, неповага до співрозмовника; протилежність думок, поглядів, цілей; неоднорідність колективу, що може відрізнятись за статтю, віком, рівнем культури чи освіти.

Для ефективного управління конфліктами керівник повинен докладати багато зусиль. Його основною метою має бути запобігання конфліктів у колективі і адекватне конструктивне вирішення вже існуючих. Для досягнення результату керівництво повинно:

- прогнозувати виникнення конфліктних ситуацій;
- слідкувати за соціально-психологічним кліматом у колективі і покращувати його;
- у разі виявлення конфліктної ситуації – миттєве вирішення чинників її виникнення і досягнення компромісу між суб'єктами конфлікту;
- правильно підбирати шляхи вирішення конфлікту відповідно до його виду;
- проводити певні тренінги з покращенням рівня інформованості співробітників про вирішення конфліктних ситуацій;
- проведення цікавих заходів в неформальній обстановці.

Проведення тренінгів з найкращими спеціалістами у відповідній сфері – дієвий метод, який допоможе проінформувати і навчити працівників вирішувати конфліктні ситуації та досягати компромісу, що є дуже корисною навичкою як і для спілкування з людьми в соціумі, так і для роботи у колективі.

Ще одним дієвим методом, який допоможе вдосконалити процес управління конфліктами – є проведення заходів, наприклад, раз на тиждень, на яких будуть збиратися працівники і керівництво в неформальній обстановці, де можна буде поспілкуватися, обговорити проблеми, які заважають, повеселитися. Це допоможе об'єднати і згуртувати колектив, що достатньо зменшує ризики у подальшому виникнення конфліктних ситуацій.

Не потрібно забувати і про використання методів оцінки працівників, які можна розглянути через закордонний досвід, наприклад. Вони допоможуть визначити можливу поведінку під час конфліктної ситуації кожного співробітника, а також оцінку соціально-психологічного клімату і рівня згуртованості між працівниками.

#### Список використаних джерел:

1. Дуткевич Т. В. Конфліктологія з основами психології управління: Навчальний посібник. Кам'янець-Подільський, 2006. 276 с.
2. Особливості мотивації в процесі командної роботи персоналу організації. URL: [http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy\\_forum/article/view/264/254](http://e-forum.lntu.edu.ua/index.php/ekonomichnyy_forum/article/view/264/254)

---

**Швець В. О.**, здобувач вищої освіти гр. ПУА-191  
Науковий керівник – **Косач І. А.**, д.е.н., професор  
*Національний університет «Чернігівська політехніка»*

## ІННОВАЦІЙНИЙ МЕНЕДЖМЕНТ ЯК ПОЛІТИКО-СОЦІАЛЬНЕ ПОНЯТТЯ

Інноваційний менеджмент являє собою самостійну галузь управлінської науки та професійної діяльності, яка спрямована на формування й забезпечення умов інноваційного розвитку будь-якої організації.

Інноваційний менеджмент є самостійною галуззю економіки, яка спрямована на формування та забезпечення досягнення будь-якої організаційної структури інноваційних цілей за рахунок раціонального використання матеріалів, праці і фінансових ресурсів.