

УДК 658.3

Дубина Т.Я.

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ МІЖНАРОДНИХ ПІДХОДІВ ДО УПРАВЛІННЯ КОНФЛІКТАМИ В ОРГАНІЗАЦІЯХ

Dubyna T.

Ternopil Ivan Puluj National Technical University

FEATURES OF INTERNATIONAL APPROACHES TO CONFLICT MANAGEMENT IN ORGANISATIONS

Здатність вирішувати конфлікти є ключовим елементом ефективного управління організацією, особливо в контексті сучасного глобалізованого бізнес-середовища.

Способи вирішення конфліктів відрізняються в різних країнах. Це відображає культурні та правові норми, а також соціальні цінності кожного регіону. Ефективне управління конфліктами є фундаментальним аспектом створення оптимального робочого середовища і підтримки продуктивності. Хоча конкретні методи вирішення трудових спорів, що застосовуються в різних країнах, відрізняються, існує спільна мета – мінімізувати негативні наслідки конфлікту, зберегти мотивацію працівників та уникнути витрат і затримок, пов'язаних із судовим розглядом [1].

У США, Японії та більшості європейських країн конфлікти вирішуються поза судовою системою. У Сполучених Штатах Федеральна служба медіації, яка є автономним органом, здійснює нагляд за роботою арбітрів, які оперативнo та неупереджено вирішують трудові спори. В Японії позасудове примирення закріплено на законодавчому рівні. У Німеччині, Франції та Сполученому Королівстві медіація є важливою складовою системи вирішення спорів. У цих країнах сторони спору можуть скористатися послугами медіатора, який допоможе їм досягти взаємоприйнятнoго рішення. І навпаки, у Великій Британії та Іспанії арбітраж використовується для уникнення судового розгляду та захисту репутації корпорацій у випадках, коли переговори або медіація виявляються неефективними. У Франції та Італії значна увага приділяється запобіганню конфліктам шляхом впровадження навчальних програм, які фокусуються на емоційнoму інтелекті та навичках конструктивної комунікації. Такий підхід покликаний сприяти створенню більш гармонійного та продуктивнoго робочого середовища шляхом зменшення потенційних джерел напруженості в колективах. У Швеції та Данії практика відкритого зворотного зв'язку дозволяє працівникам вільно висловлювати свої думки та пропозиції, тим самим підвищуючи прозорість і знижуючи ризик виникнення конфліктів. У Норвегії та Фінляндії відділ кадрів відіграє значну роль у підтримці позитивного робочого середовища і стратегії вирішення конфліктів.

Метою зарубіжних систем управління конфліктами є реалізація заходів, які покликані запобігати виникненню конфліктів, сприяти прозорому спілкуванню та заохочувати залучення кваліфікованих фахівців. Такий підхід створює сприятливі умови для ефективної взаємодії всередині команд [2].

Список використаних джерел:

1. Куцай Н.С. Управління конфліктами на підприємстві. *Регіональна економіка*. Серія Економічні науки. 2021. № 18 (71). С. 101–111. URL: [http://dx.doi.org/10.36910/2707-6296-2021-18\(71\)-12](http://dx.doi.org/10.36910/2707-6296-2021-18(71)-12).
2. Кіссе А.І. Територіальні практики управління етнічними конфліктами. *Держава і право*. 2019. Вип. 31. С. 536–543.