



*Міністерство охорони здоров'я України  
Міністерство освіти і науки України  
Національний фармацевтичний університет  
Кафедра менеджменту, маркетингу та  
забезпечення якості у фармації*



## **МАТЕРІАЛИ**

**XII науково-практичної internet-конференції з міжнародною участю  
«МЕНЕДЖМЕНТ ТА МАРКЕТИНГ У СКЛАДІ  
СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ, НАУКИ, ОСВІТИ,  
ПРАКТИКИ»  
(19 березня 2026 р.)**



## **MATERIALS**

**of XII scientific and practical internet-conference  
with international participation  
«MANAGEMENT AND MARKETING IN THE MODERN  
ECONOMY, SCIENCE, EDUCATION AND PRACTICE»  
(19 March 2026)**

**Харків**

**2026**

# МЕДІАЦІЯ ЯК ЕФЕКТИВНИЙ ІНСТРУМЕНТ ВИРІШЕННЯ ТРУДОВИХ КОНФЛІКТІВ У КОЛЕКТИВІ

Кутова Н.М.

Науковий керівник: Коляда Т.А.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

[dockutovaya8857@gmail.com](mailto:dockutovaya8857@gmail.com)

**Вступ.** У сучасних умовах діяльності організацій питання врегулювання трудових конфліктів набуває особливої актуальності. Конфлікти у трудових колективах негативно впливають на психологічний клімат, продуктивність праці та ефективність управління персоналом. Тому пошук дієвих інструментів мирного та конструктивного вирішення конфліктних ситуацій є важливим завданням для керівників і фахівців з управління персоналом.

Одним із таких інструментів є медіація, яка передбачає добровільне залучення нейтрального посередника для досягнення взаємоприйняттого рішення між сторонами конфлікту. На відміну від адміністративних або судових способів врегулювання спорів, медіація сприяє збереженню ділових відносин, взаєморозуміння та довіри в колективі. Це робить її особливо актуальною у сфері трудових відносин.

Актуальність дослідження зумовлена зростанням потреби у впровадженні сучасних підходів до управління конфліктами в організаціях.

**Метою дослідження** є обґрунтування доцільності застосування медіації як ефективного інструменту вирішення трудових конфліктів у колективі та визначення її основних переваг.

**Матеріали та методи.** Матеріалами дослідження слугували наукові праці з питань медіації та управління трудовими конфліктами, а також нормативно-правові акти у сфері трудових відносин. У процесі дослідження застосовано методи аналізу, узагальнення та системного підходу для обґрунтування ролі медіації як інструменту вирішення конфліктів у трудовому колективі.

**Результати дослідження.** Трудові конфлікти є невід’ємною частиною функціонування будь-якої організації. Вони можуть виникати через різні причини: розбіжності в поглядах, нерівномірне розподілення обов’язків, особисті суперечності між працівниками або недостатню комунікацію між керівництвом і персоналом. Якщо конфлікти залишаються невирішеними, це призводить до зниження продуктивності праці, погіршення психологічного клімату та зростання плинності кадрів.

Медіація як інструмент вирішення конфліктів передбачає залучення нейтральної третьої сторони – медіатора, який допомагає сторонам знайти взаємоприйнятне рішення. Вона відрізняється добровільністю, конфіденційністю та акцентом на співпрацю між учасниками конфлікту. Основними перевагами медіації є збереження ділових відносин, розвиток навичок комунікації, підвищення довіри між працівниками та керівництвом, а також зменшення часу і витрат на вирішення спорів у порівнянні із судовими або адміністративними процедурами.

Для успішного впровадження медіації необхідно створити відповідні умови: підготовка медіаторів серед працівників або залучення професійних фахівців, розробка внутрішніх правил проведення медіаційних сесій та формування культури відкритого спілкування у колективі. Досвід українських і зарубіжних організацій показує, що системне застосування медіації дозволяє знизити рівень конфліктів, підвищити ефективність роботи колективу та зміцнити корпоративну культуру.

**Висновки.** Отже, медіація є ефективним інструментом вирішення трудових конфліктів, який сприяє покращенню робочого клімату, підвищенню залученості працівників і загальній продуктивності організації. Вона дозволяє сторонам конфлікту знаходити взаємоприйнятні рішення без втрати ділових відносин і зменшує потребу у тривалих адміністративних або судових процедурах. Запровадження медіації у практику управління персоналом сприяє формуванню культури відкритого спілкування та розвитку командної взаємодії у колективі.