



*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

УПРАВЛІНСЬКІ ПІДХОДИ ДО ПРОФІЛАКТИКИ КОНФЛІКТІВ У ТРУДОВОМУ КОЛЕКТИВІ

Носуліч П.В.

Науковий керівник: Коляда Т.А.

Національний фармацевтичний університет, м. Харків, Україна

Pashkodexter@gmail.com

Вступ. Сучасні організації стикаються з постійними змінами у структурі, технологіях та умовах праці, що підвищує ризик виникнення конфліктів у трудових колективах. Конфлікти можуть негативно впливати на продуктивність, психологічний клімат і ефективність управління персоналом. Тому розробка та впровадження ефективних управлінських підходів до профілактики конфліктів є актуальним завданням для забезпечення стабільної діяльності організації та гармонійних трудових відносин.

Метою дослідження є аналіз управлінських підходів до профілактики конфліктів у трудовому колективі та визначення їх ефективності для забезпечення сприятливого психологічного клімату і підвищення результативності роботи персоналу.

Матеріали та методи. Матеріалами дослідження слугували наукові праці вітчизняних і зарубіжних авторів з проблем управління персоналом і конфліктології, а також нормативно-правові акти у сфері трудових відносин. У процесі дослідження застосовано методи аналізу, системного підходу та узагальнення для визначення ефективних управлінських підходів до профілактики конфліктів у трудовому колективі.

Результати дослідження. Конфлікти у трудовому колективі є об'єктивним явищем, що виникає в процесі спільної діяльності працівників та взаємодії між ними. Їх причинами можуть бути відмінності у професійних інтересах, особистісних характеристиках, рівні відповідальності, стилях спілкування, а також недоліки в організації праці та управлінні. За відсутності належної профілактики конфліктні ситуації можуть негативно впливати на ефективність діяльності організації, знижувати мотивацію персоналу та погіршувати соціально-психологічний клімат у колективі.

Профілактика конфліктів у системі управління персоналом передбачає застосування комплексу управлінських підходів, спрямованих на запобігання виникненню конфліктних ситуацій або зменшення їх негативних наслідків. Одним із ключових підходів є забезпечення ефективної внутрішньої комунікації. Чітке доведення управлінських рішень, прозорий розподіл обов'язків і відповідальності, а також налагодження зворотного зв'язку між керівництвом і працівниками сприяють зменшенню непорозумінь і напруженості в колективі.

Важливу роль у профілактиці конфліктів відіграє стиль управління, який застосовує керівник. Демократичний стиль керівництва, заснований на повазі до думки працівників, справедливому ставленні та залученні персоналу до процесу прийняття рішень, сприяє формуванню довіри та взаєморозуміння в колективі. Натомість авторитарні методи управління часто стають чинником виникнення конфліктів і загострення трудових відносин.

Ще одним важливим управлінським підходом є формування сприятливого соціально-психологічного клімату в трудовому колективі. Це досягається шляхом розвитку командної роботи, підтримки взаємодопомоги, створення умов для професійного розвитку та застосування ефективних мотиваційних інструментів. Задоволеність працівників умовами праці та можливостями самореалізації значною мірою знижує ймовірність виникнення конфліктів.

Окремої уваги потребує раннє виявлення потенційних конфліктних ситуацій. Управлінська практика свідчить, що своєчасне реагування на перші ознаки напруженості дозволяє запобігти ескалації конфлікту. Для цього доцільно використовувати індивідуальні бесіди з працівниками, анкетування, аналіз звернень та скарг, а також регулярну оцінку соціально-психологічного стану колективу.

Висновки. Таким чином, ефективна профілактика конфліктів у трудовому колективі ґрунтується на поєднанні управлінських підходів, що охоплюють комунікацію, стиль керівництва, мотивацію та системний контроль за станом трудових відносин. Реалізація цих підходів забезпечує стабільність роботи колективу та підвищує загальну результативність діяльності організації.