

Помаз О.М., к.е.н., доцент

Помаз Ю.В., к.і.н., доцент

## СИЛЬНІ ТА СЛАБКІ СТОРОНИ УКРАЇНСЬКИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ЇХ ВПЛИВ НА УПРАВЛІННЯ ТРУДОВИМИ КОНФЛІКТАМИ

Виявлення причин конфлікту є одним із перших завдань при побудові схеми управління конфліктами загалом чи окремим конфліктом зокрема. Безумовно, причини конфліктів можуть бути різноманітними. Для того, щоб ефективно управляти конфліктами, слід розуміти їх сутність та походження, першопричину, якою б прихованою вона не була. Одним із методів, що дозволяє краще зрозуміти першопричину та шляхи вирішення конфліктів на вітчизняних підприємствах, є вивчення сильних та слабких сторін вітчизняних працівників. Оскільки Україна прагне інтегруватися в Європейський економічний та соціокультурний простір, значний інтерес представляє бачення сильних та слабких сторін як вітчизняними роботодавцями і ученими, так і іноземцями.

Таблиця 1

### Сучасне бачення сильних та слабких сторін українських працівників вітчизняними та іноземними роботодавцями

Вітчизняні роботодавці		Іноземні роботодавці	
Слабкі сторони	Сильні сторони	Слабкі сторони	Сильні сторони
Відсутність ініціативи	Певний аскетизм, невибагливість	Погане знання англійської мови	Щирість і доброзичливість
Відсутність здорових амбіцій	Адаптивність, гнучкість	Відсутність взаємоповаги та взаємоввічливості.	Високий рівень освіченості
Дистанціювання від особистої відповідальності	Працьовитість, хазяйновитість	Старий світогляд, радянський підхід до всього	Наявність здорового підприємницького духу, бізнес-ідей
Часті роздуми та зволікання з виконанням наказів	Універсальність		Наявність амбіцій
Недостатня дисциплінованість, точність та педантичність у роботі	Широкий кругозір		Прагнення до свободи і повага до приватної власності
Дистанціювання від керівництва	Креативність		

В табл. 1 наведено узагальнене бачення сильних і слабких сторін українських працівників з точки зору вітчизняних та іноземних роботодавців.

Загалом українських працівників можна охарактеризувати такими рисами, як адаптивність, гнучкість, гостинність і товариськість, приземлений прагматизм, розвинена інтуїція, працьовитість, хазяйновитість, універсальність, широкий кругозір, жвавість, нестандартні ходи, креативність, що є обов'язковою передумовою інноваційної активності співробітників.

У табл. 2 наведено авторське бачення можливих конфліктних ситуацій, пов'язаних зі слабкими сторонами вітчизняних працівників.

*Таблиця 2*

**Можливі конфліктні ситуації, пов'язані зі слабкими сторонами вітчизняних працівників та можливі методи їх вирішення**

Можливі конфліктні ситуації	Можливі методи вирішення
Незадоволеність керівництва працівниками через їх безініціативність, нерішучість, інертність, безвідповідальність.	Посилення авторитарного, адміністративного впливу з боку керівництва, використання страху перед покаранням як важелю впливу (стиль «влада–підпорядкування»). Небезпекою при цьому є те, що керівник може ще більше подавити ініціативу працівників, взяти на себе всю відповідальність за рішення.
Через відсутність здорових амбіцій працівник може стати об'єктом впливу з боку оточуючих на шкоду своїм власним та корпоративним інтересам, дозволяти маніпулювати собою.	Керівник з одного боку, може використовувати неамбітних працівників в інтересах підприємства і у власних інтересах, нав'язуючи свою волю. З іншого боку, він може заохочувати таких працівників, підтримувати їх здорові амбіції, оскільки можна реалізовувати власні амбіції і при цьому залишатися делікатною людиною і діяти в інтересах колективу.
Нечіткий розподіл функцій і відповідальності є потенційно конфліктною проблемою, тобто такою, що спричиняє напружену обстановку, коли конфлікт переважно неминучий.	Керівництво має здійснити чіткий розподіл функцій і відповідальності. Виконавці повинні чітко розуміти, що саме вони повинні робити і чому.
Несерйозне ставлення до праці, нерішучість, особиста неорганізованість працівників – одна із частих причин конфліктів між керівництвом та підлеглими	Неодноразове засудження, яке викликає відчуття сорому і бажання реабілітуватись в очах колективу та керівництва
Незадоволеність керівництва працівниками	Посилення авторитарного, адміністративного впливу з боку керівництва
Недовіра до керівництва з боку підлеглих	Керівництву бажано створювати затишну, доброзичливу атмосферу

Таким чином, вивчення сильних та слабких сторін вітчизняних працівників є важливим методом виявлення причин трудових конфліктів, їх впливу на організаційну культуру, характер мотивації праці та системи менеджменту

підприємства. Менеджерам підприємств варто аналізувати та враховувати сильні та слабкі сторони своїх співробітників для ефективного управління конфліктами та узгодженою діяльністю підрозділів.

### **Список використаних джерел:**

1. Гриньова В.М. Сідоренко В.В. Вплив трудового менталітету на конкурентоспроможність підприємства. *Бизнес Інформ*. 2009. № 12(2). С. 25-30.
2. Захарчин Г.М. Вплив господарського менталітету на формування й розвиток корпоративної культури. *Вісн. Нац. ун-ту «Львів. політехніка»*. Пробл. економіки та упр. 2007. С.174-178.
3. Панченко А., Тихомирова И. Україна в системі культурних координат бізнеса. *Менеджмент и менеджер*. 2002. № 8. С. 15–19.
4. Радюк І. І. Особливості управління трудовим потенціалом з урахуванням трудового менталітету. *Економічний простір*. 2014. №92. С. 232-240.
5. Шаповал В.М., Пашкевич М.С., Дратвер Д.А. Вплив менталітету нації на характер мотивації праці на українських підприємствах. *Економічний простір*. 2012. № 68. С. 282-289.
6. Що найбільше вражає іноземців в Україні та українцях: веб-сайт. URL: <https://www.bbc.com/ukrainian/features-40926943> (дата звернення: 28.10.2019)