

вні ініціативи. Реконструкція майданчика забезпечить місце для регулярних тренувань як для початківців, так і для досвідчених спортсменів, стане місцем для організації змагань місцевого рівня, дитячих спортивних заходів, що сприятиме згуртуванню громади та формуванню здорового суспільства.

Реалізація проекту матиме позитивний соціальний та економічний вплив на розвиток Старокостянтинова. Новий спортивний майданчик підвищить привабливість міста для нових жителів і потенційних інвесторів, а також сприятиме покращенню здоров'я та фізичного розвитку місцевого населення. Цей проект реконструкції мультифункціонального спортивного майданчика є важливим етапом у створенні умов для фізичного розвитку і зміцнення здоров'я місцевої громади, що зробить Старокостянтинів привабливим місцем для спортивного і соціального життя.

Список використаних джерел

1. Ключниченко Є.Є. Управління містом: навч. посібник. К.: КНУБА, 2003. 260 с.
2. Биваліна М. В. Інженерний благоустрій міських територій. Містобудівні методи оцінки якості міського середовища: навч. посібник. К.: НУБА, 2014. 216 с.
3. Основи теорії містобудування: підручник. І.О. Фомін; ІЗМН, КНУБА. К.: Наукова думка, 1997. 191 с.
4. Плешкановська А.М. Функціонально-планувальна оптимізація використання міських територій. К.: Вид. Логос, 2005. 190 с.
5. ДБН В.2.2-13-2003 Спортивні та фізкультурно-оздоровчі споруди. Затверджено Наказом Держбуду України № 184 від 10 листопада 2003.

Молчанов А.О.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

Кубанов Р.А.

к. пед. н., доц.

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ПРАКТИКО-ЗОРІЄНТОВАНОГО ПІДХОДУ ДО РІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Актуальність дослідження організаційно-психологічних аспектів практико-зорієнтованого підходу до рішення конфліктів на підприємстві

обумовлена необхідністю підвищення ефективності управління персоналом та забезпечення стійкості робочого середовища. Конфлікти на робочому місці можуть порушувати нормальну діяльність організації, впливати на продуктивність працівників та створювати негативну атмосферу в колективі. Тому вивчення психологічних та організаційних аспектів розв'язання конфліктів має велике значення для підвищення робочої ефективності та забезпечення позитивного розвитку організації. Розв'язання конфліктів за допомогою практико-зорієнтованого підходу сприяє покращенню взаємодії між працівниками, зниженню ризику конфліктів у майбутньому та підвищенню загального рівня задоволеності та ефективності роботи команди. Таким чином, інтеграція психологічних та організаційних аспектів у процес вирішення конфліктів на підприємстві є важливим напрямком дослідження, оскільки вона сприяє побудові здорового та ефективного робочого середовища, що сприяє досягненню стратегічних цілей організації.

Практико-зорієнтований підхід до рішення конфліктів на підприємстві - це стратегія управління конфліктами, що базується на практичних методах та зорієнтована на досягнення конструктивних результатів у вирішенні суперечок та незгод між працівниками. Цей підхід передбачає використання практик, які допомагають ідентифікувати, аналізувати та вирішувати конфліктні ситуації з метою покращення співпраці, зниження напруженості та підвищення ефективності роботи колективу на підприємстві.

Основними принципами практико-зорієнтованого підходу до вирішення конфліктів є визнання важливості розв'язання проблеми для усіх сторін, пошук компромісу та покращення взаєморозуміння між всіма учасниками конфлікту. Методика розв'язання конфліктів на підприємствах включає в себе ряд кроків, серед яких можна виділити аналіз ситуації, визначення причин, розробку стратегії вирішення, впровадження плану дій та контроль результату. Ефективне вирішення конфліктів також вимагає налагодження внутрішньої системи комунікації на підприємстві, що сприятиме уникненню міжособистісних конфліктів та сприятиме побудові позитивних відносин між працівниками. Психологічна підготовка працівників та керівництва також відіграє важливу роль у вирішенні конфліктних ситуацій. Велике значення має розвиток навичок управління емоціями, а також вміння спілкуватися конструктивно та ефективно. Керівництво підприємства повинно створити сприятливе середовище для вирішення конфліктів, підтримувати відкриту комунікацію та стимулювати конструктивний діалог між всіма працівниками.

Важливо також забезпечити постійний моніторинг і аналіз конфліктних ситуацій на підприємстві, щоб вчасно реагувати на виникнення проблем та уникати їх подальшої ескалації [2].

Процес управління конфліктами та розв'язання організаційних протиріч ефективною стратегією управління в сучасних умовах бізнесу. Один із підходів до вирішення конфліктів на підприємстві – це процес управління конфліктами, який спрямований на попередження конфліктів та управління ними у разі виникнення. Важливі умови розв'язання конфлікту включають у себе кілька ключових аспектів, які грають суттєву роль у процесі розв'язання організаційних конфліктів [5].

Першою умовою є усвідомлення всіма сторонами, які беруть участь у конфлікті, суперечностей та розбіжностей між ними. Це важливо, оскільки свідомість про об'єктивну наявність конфлікту сприяє його налагодженню та ефективному вирішенню. Усвідомлення причин конфлікту є першим кроком до його усунення та уникнення подальших негативних наслідків. Другою важливою умовою є наявність потреби та зацікавленості кожної сторони конфлікту в спільному пошуку рішення проблеми. Важливо, щоб усі учасники конфлікту були зацікавлені у покращенні ситуації та були готові співпрацювати для досягнення спільної мети і вирішення суперечностей. Третьою умовою ефективного розв'язання конфлікту є спільний пошук та застосування методів, способів і правил, які сприятимуть вирішенню конфлікту. Це може включати розробку спільного плану дій, визначення кроків на шляху до уникнення подібних ситуацій у майбутньому та пошук оптимальних рішень для всіх сторін. Загалом, виявлення та дотримання необхідних умов для розв'язання конфлікту допомагає створити сприятливі умови для вирішення організаційних проблем, сприяє підвищенню продуктивності, стабільності та співпраці в колективі [1].

Основні правила розв'язання конфліктів:

1. Відкрите визнання конфлікту допомагає уникнути секретних інтриг та сприяє відкритим переговорам.
2. Домовлення про процедуру розв'язання конфлікту допомагає визначити стратегію поведінки для спільного подолання суперечностей.
3. Окреслення конфлікту включає в себе формулювання позицій сторін, виявлення почуттів та конкретних дій, спрямованих на розв'язання проблеми.
4. Відкрите обговорення мотивів поведінки всіх учасників конфлікту сприяє кращому розумінню ситуації.
5. Дослідження можливих варіантів вирішення конфлікту за допомогою техніки «мозкової атаки» та обговорення пропозицій допомагає знайти оптимальний шлях розв'язання проблеми.

6. Важливо підводити підсумок обговорення, навіть якщо спільне рішення не було досягнуте.

7. Контроль виконання прийнятого рішення є важливою складовою після конфлікту.

8. Критика повинна бути конструктивною і має використовуватися з метою покращення ситуації, дотримання правил етики спілкування допомагає уникнути конфліктів.

9. Контроль емоцій та володіння ними відіграють важливу роль у вирішенні конфліктів, іноді рекомендується відсунути відносини на час для спокійного розв'язання [1; 3 – 4].

Ці правила та підходи можуть бути корисними під час вирішення різноманітних конфліктних ситуацій у професійній та особистій сферах життя.

Отже, правильне та ефективне вирішення конфліктів вимагає відкритого визнання проблеми, спільної угоди щодо процедури розв'язання, відкритого обговорення позицій та мотивів сторін, а також пошуку спільних варіантів рішень. Критика повинна бути конструктивною, а володіння емоціями і дотримання етичних норм спілкування допомагають уникнути подальших конфліктів. Контроль виконання угоди після узгодження рішення є важливою складовою успішного вирішення конфлікту. Дотримання цих правил сприяє побудові позитивних взаємин та сприяє створенню сприятливого середовища для спільного розвитку та досягнення мети. Загальна практика свідчить, що практико-зорієнтований підхід до вирішення конфліктів на підприємстві дозволяє ефективно управляти конфліктами, підвищувати продуктивність та покращувати взаємовідносини між працівниками.

Список використаних джерел

1. Вітомський Ю. Л., Паращенко Л. І., Наконечна Н. В. Організаційні конфлікти та особливості їх розв'язання. Актуальні проблеми психології. 2019. Т. ІХ. Вип. 12. С. 353-364.

2. Городняк І. В. Методологічні засади дослідження управління конфліктами в організації. Проблеми сучасних трансформацій. Серія: економіка та управління. 2022. № 6. DOI: <https://doi.org/10.54929/2786-5738-2022-6-04-01> (дата звернення: 09.11.2024).

3. Hryniuk Y., Sheremet O. O. Shall It be Productive or (and) Effective? Search for Potential Opportunities to Improve the Efficiency in Using Human Resources of the Enterprise. Global Academics. International Journal of Advance Researches. 2020. № 3 (9), September. P. 14-28.

4. Pai J., Bendersky C. Team status conflict. Current Opinion in Psychology. 2020. No. 33. P. 38-41.

5. Kubanov R., Yashchenko O., Makatora D. Overcoming the architectural and construction manager's professional and psychological academicism towards clients: problems and solutions. Modeling the development of the economic systems. 2024. № 3. P. 21-29. DOI: <https://doi.org/10.31891/mdes/2024-13-3>; URL: <https://mdes.khmnu.edu.ua/index.php/mdes/article/view/364/348> (дата звернення: 09.11.2024).

Москалець Є.В.

магістрант

ВСП «Інститут інноваційної освіти КНУБА»

ПРОЕКТ ПЛАНУВАННЯ ЦЕНТРУ ІСТОРИЧНОЇ СПАДЩИНИ В СЕЛІ ПНІВ, ІВАНО-ФРАНКІВСЬКОЇ ОБЛАСТІ

Проект планування центру історичної спадщини в селі Пнів, Івано-Франківської області, спрямований на збереження, популяризацію та розвиток культурної спадщини регіону, а також на створення комфортного, інтегрованого простору для туристів та місцевих мешканців. Цей проект має на меті не тільки зберегти архітектурні й історичні пам'ятки, але й інтегрувати їх у сучасну інфраструктуру села, забезпечивши належні умови для відвідувачів і сприяючи економічному розвитку сільської громади.

Актуальність проекту полягає у зростаючій потребі зберегти і популяризувати культурно-історичну спадщину, зокрема у віддалених районах, де важливі архітектурні об'єкти часто залишаються без належного догляду і фінансування. Село Пнів є місцем з унікальною історичною спадщиною, що зокрема включає руїни Пнівського замку та інші значущі об'єкти, які потребують реставрації, консервації і відповідного догляду. Відновлення і розвиток цієї території сприятиме залученню туристів, підвищенню інтересу до історії регіону та економічному зростанню місцевої громади.

Основною метою проекту є створення центру історичної спадщини, який поєднає музейні, освітні, культурно-просвітницькі та рекреаційні функції. Центр забезпечить місце для зберігання й демонстрації артефактів, пов'язаних із Пнівським замком, історією села та загалом Івано-Франківського регіону. Мета також включає розвиток інфраструктури для комфортного відвідування об'єктів, створення туристичних маршрутів і забезпечення доступу до об'єктів людям з обмеженими можливостями.

Проект має кілька важливих цілей. Серед них – збереження культурної спадщини шляхом реставрації архітектурних об'єктів, створення умов для культурного відпочинку та освітнього розвитку мешканців і гостей села,