

**ЧОРНОМОРСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМЕНІ ПЕТРА МОГИЛИ
ІНСТИТУТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ
Кафедра публічного управління та адміністрування**

НІКУЛІНА ІННА ВОЛОДИМИРІВНА

**ЗАПОБІГАННЯ ТА ВИРІШЕННЯ МІЖСОБИСТІСНИХ
КОНФЛІКТІВ В ОРГАНАХ ДЕРЖАВНОЇ ВЛАДИ В УКРАЇНІ**

Спеціальність: 281 Публічне управління та адміністрування

АВТОРЕФЕРАТ

кваліфікаційної роботи за другим рівнем вищої освіти (магістр)

Миколаїв – 2021

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

Актуальність теми. Служба в органах державної влади як діяльність у системі «людина – людина» має достатньо сильний стресогенний і конфліктогенний потенціал. Управлінську діяльність, що зводиться до взаємовідносин людей – суб'єктів та об'єктів управління, слід розглядати з урахуванням соціально-психологічних аспектів цього явища, зокрема конфліктів у професійній сфері, які змінюють характер людських взаємовідносин, а також впливають на ефективність і результативність трудової діяльності. У цьому сенсі заслуговує на увагу діяльність державних службовців, оскільки вона, маючи низку нормативно-правових та етичних обмежень, має й міжособистісне забарвлення.

Більш того, в останні роки в Україні й світі пандемія COVID-19 спричинила необхідність адаптації населення загалом та державних службовців зокрема до психотравмуючого впливу, спричиненого підвищенням усіх безпекових, соціальних та економічних ризиків, та соціально-психологічної реабілітації, яку не завжди у людини є можливість отримати. Вищеперелічені фактори ще більше актуалізували виникнення міжособистісних конфліктів серед людей та, зокрема, в органах державної влади.

Розгляд основних положень сутності конфлікту є міждисциплінарною проблемою. Дослідженню проблем визначення сутності конфлікту та його основних ознак, розгляд причин і динаміки виникнення конфліктів присвятили свої праці А. Анцупов, Н. Гришина, Г. Ложкін, О. Малишев, Б. Хасан, А. Шипілов, а також М. Дойч, Дж. Скотт, Р. Фішер та інші вчені.

Питанням управління конфліктами, стратегії поведінки під час перебігу конфліктів, рекомендації щодо їх конструктивного розв'язання, у тому числі в органах державної влади, розглядали В. Андріяш, В. Бакуменко, Ю. Барабаш, В. Деріга, В. Євдокимов, О. Євтушенко,

В. Ємельянов, Л. Кирилюк, Ю. Ковбасюк, І. Лопушинський, В. Малімон, Ю. Палагнюк, О. Пархоменко-Куцевіл, М. Пірен, І. Письменний, С. Серьогін, В. Тимофієв, С. Хаджирадева тощо.

Однак проблеми стосовно запобігання та врегулювання міжособистісних конфліктів у діяльності органів державної влади в умовах пандемії COVID-19, яка спричиняє психотравмуючий вплив на державних службовців, що підвищує ризики виникнення міжособистісних конфліктів в органах державної влади, залишаються недостатньо дослідженими. Вищезазначене й обумовило вибір теми магістерського дослідження.

Мета і завдання дослідження. Виходячи з актуальності теми, *мета* дослідження полягає у науково-теоретичному обґрунтуванні міжособистісних конфліктів в органах державної влади в Україні та визначенні шляхів їх запобігання і вирішення в умовах пандемії COVID-19.

Досягнення поставленої мети зумовило необхідність вирішення таких *завдань*:

- проаналізувати сутність конфліктів у діяльності органів державної влади та охарактеризувати підходи до їх класифікації;
- виявити причини конфліктів в органах державної влади;
- визначити специфіку міжособистісних конфліктів в органах державної влади;
- розробити рекомендації щодо шляхів запобігання і вирішення міжособистісних конфліктів у діяльності органів державної влади.

Об'єктом дослідження є феномен конфліктів у діяльності органів державної влади в умовах сучасних викликів в українському суспільстві.

Предметом дослідження є особливості запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в органах державної влади в Україні.

Методи дослідження. Методологічною основою магістерської роботи є система загальнонаукових методів, спрямованих на отримання об'єктивних та достовірних результатів дослідження.

Системний метод використовувався для дослідження міжособистісних

конфліктів в органах державної влади в Україні як цілісної системи, для встановлення видів конфліктів, причин виникнення та шляхів їх вирішення. Використання причинно-наслідкового, функціонального аналізу дало змогу охарактеризувати причини виникнення конфліктів в органах державної влади і встановити основні причини їх виникнення. Правовий, історичний методи застосовувались для здійснення аналізу нормативно-правової бази у діяльності державних службовців. Завдяки використанню методу порівняння конкретизовано поняття міжособистісного конфлікту на основі виявлення неоднозначності трактування низки категорій конфліктів у державному управлінні.

Науково-теоретичною базою роботи є сучасні наукові праці вітчизняних та зарубіжних вчених, присвячені дослідженню конфліктів в органах державної влади. Нормативно-правовою основою дослідження послужили Закони України. Інформаційною базою дослідження є періодичні видання, офіційні ресурси органів державної влади в мережі Інтернет.

Наукова новизна одержаних результатів полягає у тому, що *удосконалено:*

практичні рекомендації щодо шляхів запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в органах державної влади, зокрема, подальшого розвитку доцільність прогнозування конфліктів у діяльності органів державної влади.

дістали подальшого розвитку:

конкретизація поняття «міжособистісний конфлікт в органах державної влади» – це проблемний стан, в якому люди дотримуються різних цінностей і норм, ставлять несумісні цілі, прагнуть досягти одну й ту ж мету у взаємодії один з одним в конкурентній боротьбі.

Теоретичне значення магістерської роботи полягає в дослідженні та обґрунтуванні теоретичних засад міжособистісних конфліктів у діяльності органів державної влади в умовах сучасних викликів в українському суспільстві, зокрема під час пандемії COVID-19.

Практичне значення одержаних результатів. Основні теоретичні положення магістерської роботи, запропоновані висновки та рекомендації можуть бути використані у роботі органів державної влади у процесі розв'язання та прогнозування міжособистісних конфліктів.

Узагальнення й пропозиції магістерської роботи можуть бути використані для подальших наукових досліджень та дискусій з проблем запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів у діяльності органів державної влади; у процесі розробки та викладання навчальних курсів, зокрема курсу «Конфліктологія», «Психологія управління», «Етика в органах державної влади», «Управління людськими ресурсами» тощо; підготовки та підвищення кваліфікації кадрів системи державного управління і місцевого самоврядування, при формуванні освітніх програм перепідготовки та підвищення кваліфікації. Також ці результати можуть бути використані державними службовцями в практичній діяльності, при виконанні ними їх посадових обов'язків, при спілкуванні з керівництвом чи підлеглими, при прийнятті управлінських рішень.

Апробація. Результати магістерської роботи оприлюднені на XXIV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Могилянські читання – 2021: Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні: глобальний, національний та регіональний аспекти» (Миколаїв, 8–12 листоп. 2021 р.); Всеукраїнській науково-теоретичній інтернет-конференції «Актуальні проблеми безпеки життєдіяльності» (Миколаїв, 24 листоп. 2021 р.).

Публікації. Основні положення роботи висвітлено у двох публікаціях, а саме – двох тезах до конференцій.

Структура магістерської роботи. Робота складається зі вступу, трьох розділів, які містять по два підрозділи, висновків, списку використаних джерел (72 найменування). Загальний обсяг магістерської роботи становить 98 сторінок, з них 90 сторінок – основний текст.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми, сформульовано мету та основні завдання, об'єкт і предмет, методи дослідження, висвітлено наукову новизну і практичне значення виконаної роботи. Наведено результати апробації основних положень дослідження.

У першому розділі «Теоретичні основи дослідження конфліктів» охарактеризовано теоретичні основи дослідження конфліктів в діяльності органів державного управління; визначено поняття конфлікту і наведено найбільш поширені класифікації конфліктів в державному управлінні, розкрито думки науковців щодо структурування конфліктів у сучасному суспільстві.

Аналіз стану наукової розробки теми показав, що поширення масштабів та загострення конфліктів у системі державного управління спричинено чинниками, що істотно впливають на державно-управлінські процеси і розвиток суспільства в цілому. Результати аналізу літератури свідчать про наявність наукових і прикладних досліджень як вітчизняних, так і зарубіжних учених, що висвітлюють прикладні та теоретико-методологічні аспекти зменшення конфліктності в соціальних організаціях. Проте питання використання конструктивного ресурсу конфлікту в системі державного управління і місцевого самоврядування досліджено недостатньо.

Тому у зв'язку із вищезазначеним ми конкретизували поняття «міжособистісний конфлікт в органах державної влади» як проблемний стан, в якому люди дотримуються різних цінностей і норм, ставлять несумісні цілі, прагнуть досягти одну й ту ж мету у взаємодії один з одним в конкурентній боротьбі.

Аналіз вживання терміну «конфлікт» у вітчизняній літературі свідчить, що вченими висловлюється багато думок щодо розуміння суті цього явища. При цьому інколи надаються не лише нечіткі, неконкретні формулювання, а й такі, що суперечать одне одному. Конфлікт є складним багатограним

феноменом людського життя. Вивчення конфлікту як явища управлінської діяльності та об'єкта наукового пізнання потребує урахування специфіки середовища, у якому досліджується конфлікт, адже це є визначальним для виявлення особливостей таких конфліктів.

У другому розділі «Конфлікти у діяльності органів державної влади в Україні» досліджено фактори, прояви та види конфліктів в органах державної влади.

Серед причин виникнення конфліктів серед державних службовців особливої уваги заслуговують інформаційно-комунікаційні та ціннісно-поведінкові чинники виникнення конфліктів, оскільки саме вони є безпосередніми атрибутами управлінської взаємодії. Зазначені чинники можуть нівелювати вплив ресурсно-організаційних, оскільки поліпшення етики професійної діяльності та управлінської комунікації мінімізують виникнення конфліктів, що виникають при виконанні повноважень, розподілі матеріальних і трудових ресурсів (конфлікти інтересів) або через недосконалість організаційної структури.

Розглядаючи різноманітність підходів до класифікації конфліктів у сфері державного управління, можна виділити два основні напрями розгляду цього питання. Перший напрям – конфлікти, які притаманні будь якій галузі, сфері діяльності: внутрішньоособисті, міжособисті, міжгрупові, між особистістю і групою; та за рівнем взаємодії: горизонтальні, вертикальні, змішані, другий – специфічні, характерні лише для сфери державного управління: конфлікти між політичними та державно-адміністративними структурами та суб'єктами управління; конфлікти між державно-адміністративними структурами та організаціями державного та приватного секторів; конфлікти між державними органами центрального та місцевого рівнів; конфлікти між державою і населенням; конфлікти між державними службовцями та громадянами.

Визначено, що в системі державної служби присутні різні типи конфліктів: конфлікти усередині державної служби (трудові конфлікти й

суперечки); конфлікт інтересів державного службовця при його взаємодії з різними суспільними сферами; конфлікти між державною службою, як соціальним інститутом, і суспільством у вигляді громадських об'єднань і партій, соціальних груп населення.

Окрім цього, ми дійшли до висновку, що конфлікт в органах державної влади практично завжди є видимим, оскільки він має певні зовнішні прояви: високий рівень напруженості в колективі; зниження працездатності. Щодо виду конфлікту залежно від потреб, то найчастіше має місце конфлікт інтересів, ніж поглядів.

Запобігання потенційного конфлікту інтересів та врегулювання реального конфлікту інтересів є одним із дієвих превентивних антикорупційних заходів в органах державного управління. Урегулювання конфлікту інтересів як важливий механізм протидії корупції знайшло широке застосування за кордоном, однак в Україні поняття конфлікту інтересів лише нещодавно набуло правового змісту і в процесі становлення в практиці.

У третьому розділі «Запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в органах державної влади в Україні» з'ясовано, що шляхами розв'язання конфліктів у системі органів державної влади є як правові (міжнародно-правові процедури; конституційні процедури чи конституційне судочинство; судовий розгляд справ під час вирішення конфліктів у цивільній, господарській, трудовій та інших сферах; адміністративні засоби), так і неюридичні (переговори; погоджувальні процедури (примирення); посередництво.

Процес врегулювання конфліктів в діяльності органів державної влади здійснюється за допомогою різноманітних технологій: інформаційної, комунікативної, організаційної та соціально-психологічного впливу. Технології включають систему засобів, методів, підходів і впливів; у них використовуються певні принципи й методики, численні тактичні прийоми, а також розробляються спеціальні технології конфліктного медіаторингу та

моделі цілеспрямованих ігор, які дають змогу уникнути конфліктів чи вийти з них із мінімальними втратами.

У цілому до умов і факторів конструктивного вирішення конфліктів в органах державної влади належать: припинення конфліктної взаємодії; пошук загальних або близьких за змістом точок дотику з інтересами опонентів; зниження рівня негативного ставлення до протилежної сторони; зменшення негативних емоцій; об'єктивне обговорення проблеми, з'ясування суті конфлікту, уміння виділити справжні його причини; вибір оптимальної стратегії вирішення конфлікту.

Вирішення конфліктів у державно-владному середовищі передбачає: виявлення та усвідомлення прихованих конфліктів; обхід відкритих конфліктів; фактичне розв'язання відкритих конфліктів (основними стратегіями конфлікту варто вважати співпрацю, суперництво, компроміс, пристосування).

Прогнозування конфліктів спирається на знання психології особистості, соціально-психологічних закономірностей, закономірностей економічного життя суспільства, правових механізмів, соціальних конфліктів: сутності, динаміки, особливостей розвитку, класифікації, причинно-наслідкових зв'язків тощо.

ВИСНОВКИ

На основі проведеного дослідження запобігання і вирішення міжособистісних конфліктів у діяльності органів державної влади можна зробити такі висновки та рекомендації:

1. Проблема виникнення конфліктів у діяльності органів державної влади є об'єктом постійних наукових досліджень зарубіжних та вітчизняних вчених. Проведений нами аналіз використання терміну «конфлікт» у науковій літературі свідчить, що він є складним багатограним феноменом людського життя. Вивчення конфлікту як явища управлінської діяльності та об'єкта наукового пізнання потребує урахування специфіки середовища, у

якому досліджується конфлікт, адже це є визначальним для виявлення особливостей таких конфліктів. При цьому «міжособистісний конфлікт» – це поширений вид конфлікту у будь-якій групі, колективі, у тому числі в органах державної влади.

Охарактеризовано підходи до класифікації конфліктів в органах державної влади. Показано, що цій сфері притаманні практично всі види конфліктів, різниця лише в тому, в якій мірі вони проявляються, як впливають безпосередньо чи опосередковано та яким чином їх можна вирішити. Розглядаючи різноманітність підходів до класифікації конфліктів у сфері державного управління, можна виділити два основні напрями розгляду цього питання. Перший – конфлікти, що притаманні будь-якій галузі, сфері діяльності (серед них найбільш поширені конфлікти, які виникають всередині органів державного управління та їх структурних підрозділів: внутрішньоособові, міжособові, міжгрупові, між особистістю і групою; та за рівнем взаємодії: горизонтальні, вертикальні, змішані), другий – специфічні, характерні лише для сфери державного управління (конфлікти між політичними та державно-адміністративними структурами та суб'єктами управління; конфлікти між державно-адміністративними структурами та організаціями державного та приватного секторів; конфлікти між державними органами центрального та місцевого рівнів; конфлікти між державою і населенням; конфлікти між чиновниками та громадянами).

2. Конфлікти у діяльності державних службовців виникають через наявність причин, які умовно поділяються на загальноуправлінські та специфічні. Так, до загальноуправлінських передумов виникнення конфліктів належать: суб'єктно-об'єктні відносини, недосконалість комунікацій, професійний стрес, недотримання принципів організаційної культури тощо.

Конфлікти в органах державної влади виникають через діяльнісні та особистісні причини. Діяльнісні причини виникнення конфліктів пов'язані з двома групами чинників: ресурсно-організаційними та інформаційно-комунікаційними, що зумовлені об'єктивними умовами діяльності:

розподілом владних повноважень і ресурсів (матеріальних, нематеріальних); жорстким правовим полем здійснення посадових обов'язків і відповідальності; недосконалою організаційною структурою (підпорядкованість, непропорційне формування кількості управлінь, відділів, секторів тощо); комунікаційними каналами, що передбачені формальною структурою; особливостями документообігу в організації. Однак, інформаційно-комунікаційні чинники виникнення конфліктів також мають і суб'єктивну природу, що виявляється в особливостях міжособистісних відносин і неформальних комунікацій. Тому до особистісних причин виникнення конфліктів, разом із вищезгаданою групою чинників, відносимо також ціннісно-поведінкові чинники, що пов'язані з етичними засадами діяльності (ціннісна складова) та особливостями організаційної культури (поведінкова складова). Таким чином, інформаційно-комунікаційні чинники, маючи подвійну (об'єктивну та суб'єктивну) природу, належать як до діяльнісних, так і особистісних причин виникнення конфліктів.

При цьому слід підкреслити виключну роль етики у професійній діяльності, адже, удосконалюючи себе морально, державні службовці не тільки засвоюють етичні принципи міжособистісного спілкування, а й формують управлінську культуру такого гатунку, що мінімізує виникнення міжособистісних конфліктів та підтримує сприятливий морально-психологічний клімат у колективі.

3.Визначено специфіку міжособистісних конфліктів в органах державної влади.

Так, наголошено, що потужне джерело конфліктів криється у сутності роботи в системі «людина – людина», оскільки людська взаємодія завжди має емоційне забарвлення. Серед специфічних передумов виникнення конфліктів можна виділити: ймовірність виникнення конфлікту інтересів через порушення професійної етики та неправомірне використання владних повноважень.

Показано, що у роботі в органах державної влади властивий сильний

конфліктогенний ресурс, який потребує нівелювання свого впливу на результативність діяльності державних службовців як таких, що мають працювати злагоджено для досягнення поставлених цілей та забезпечення діяльності органів державної влади і розвитку окремого громадянина, регіону, країни загалом.

Зазначено, що причинами міжособистісних конфліктів можуть бути: несумісність характерів; зіткнення протилежних мотивів, потреб, інтересів; внутрішньоособистісні суперечності; особистісна конкуренція. При цьому, індивідуально-емоційні конфлікти ґрунтуються на внутрішніх психологічних причинах, тобто особистісних якостях конкурентів.

Міжособистісні конфлікти можуть проявлятися і в різних формах конфліктів: вертикальних (між керівниками і підлеглими в конкретному колективі); горизонтальні (між членами колективу, колегами).

Конфліктологи виділяють джерела конфліктів: суперечності, які виникають на підґрунті робочого процесу; внутрішньоособистісні суперечності, які виражаються в негативних взаєминах між людьми; а також присутність у колективі конфліктної особистості є джерелом конфліктів.

Зазначено, що комунікації в управлінській діяльності мають значний конфліктогенний потенціал, що посилюється соціальною напруженістю через постійні зміни у суспільстві та специфічністю завдань органів державного управління – вирішення нагальних проблем населення. Тривале міжособистісне спілкування, що пов'язане з роботою у системі «людина – людина», для працівників сфери управління є однією з причин професійного стресу.

Наголошено, що оскільки організаційна культура є набором найважливіших припущень, що сприймаються членами організації і виявляються в заявлених організацією цінностях, які визначають орієнтири поведінки та дій людей, то недотримання принципів організаційної культури призводить до втрати внутрішньої цілісності організації, до внутрішньоорганізаційних конфліктів.

Вважаємо, що у великих колективах людей, яких не підбирають на роботу рекрутери чи HR-менеджери з точки зору сумісності характерів, відповідності цілям і цінностям організації, таких як органи державної влади, міжособистісні конфлікти виникають і негативно впливають на морально-психологічний клімат у колективі, результативність індивідуальної та колективної праці, мотивацію до роботи і загалом – до позитивної оцінки державним службовцем своєї роботи в органах державної влади.

4. Наголосимо на необхідність попередження конфлікту інтересів, що серед інших негативних наслідків призводить до міжособистісних конфліктів в органах державної влади. Визначено чотири головні принципи, яких мають дотримуватися державні службовці при врегулюванні ситуацій конфлікту інтересів, аби підтримувати довіру до державних інституцій, а саме: 1) служіння суспільним інтересам, 2) забезпечення прозорості влади, 3) посилення персональної відповідальності державних службовців, 4) розвиток організаційної культури, несумісної з конфліктом інтересів в органах державної влади.

Вважаємо, що подальше удосконалення системи відбору персоналу є однією з найбільш важливих елементів попередження конфліктів в органах державної влади. Державна кадрова політика на сучасному етапі розвитку нашої держави повинна ефективно використовувати людський потенціал на засадах професіоналізму як основного принципу діяльності державних службовців.

Виявлено, що недостатній рівень професійних знань, умінь і навичок державних службовців щодо управління конфліктами може компенсуватися запровадженням у закладах системи підвищення кваліфікації тематичних тренінгів і спеціалізованих короткотермінових семінарів. Органічне включення питань управління конфліктами до системи професійного навчання державних службовців дозволить забезпечити ефективне застосування набутих знань і вмінь у практичній діяльності персоналу органів влади. Конфліктологічна компетентність державного службовця виконує

функції оптимізації професійних взаємин, збереження ділових відносин співробітників і забезпечення емоційного комфорту суб'єктів управлінської взаємодії.

На основі проведеного дослідження вважаємо за доцільне пропонувати наступні рекомендації щодо шляхів запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в діяльності органів державної влади:

– формувати конфліктологічну компетентність державного службовця, яка є складовою його професійної компетентності, шляхом навчання державних службовців з даних питань; залучення в процес підготовки та підвищення кваліфікації фахівців, що володіють інноваційними методами навчання в галузі конфліктології, мають навички оперативно визначати й успішно вирішувати головні актуальні проблеми державного управління в конфліктній ситуації і в конкретних економічних умовах, вміння демократично працювати й спілкуватися з людьми, уникаючи конфліктів;

– впроваджувати тренінг з управління конфліктами в практику системи підвищення кваліфікації державних службовців як засобу, що дозволяє оптимізувати їх діяльність, зокрема у Центрі перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, на базі Інституту державного управління Чорноморського національного університету імені Петра Могили.

Таким чином, соціально-економічні і безпекові ризики в сучасній Україні в умовах пандемії Covid-19 негативно впливають на виникнення і перебіг міжособистісних конфліктів в органах публічної влади, тому потребують більшої уваги з боку вчених та практиків.

ПУБЛІКАЦІЇ

1. Нікуліна І. В. Міжособистісні конфлікти в органах публічної влади: соціально-безпековий аспект. *Актуальні проблеми безпеки*

життєдіяльності: матеріали Всеукраїнської науково-теоретичної інтернет-конференції, Миколаїв: 24 листопада 2021 р. Миколаїв : МНАУ, 2021. С. 197-199.

2. Палагнюк Ю. В., Нікуліна І. В. Міжособистісні конфлікти в органах державної влади в Україні. *Могілянські читання – 2021 : Досвід та тенденції розвитку суспільства в Україні : глобальний, національний та регіональний аспекти* : XXIV Всеукр. наук.-практ. конф. : тези доп. Соціальна робота в умовах сучасних соціально-економічних викликів, Миколаїв, 8–12 листоп. 2021 р. / ЧНУ ім. Петра Могили. Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили, 2021. С. 1-3.

АНОТАЦІЯ

Нікуліна І. В. Запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в органах державної влади в Україні. – На правах рукопису.

Кваліфікаційна роботи на здобуття другого рівня вищої освіти (магістр) зі спеціальності: 281 Публічне управління та адміністрування. Чорноморський національний університет імені Петра Могили. – Миколаїв, 2021.

У магістерській роботі охарактеризовано теоретичні основи дослідження конфліктів в діяльності органів державного управління; визначено поняття конфлікту і наведено найбільш поширені класифікації конфліктів в державному управлінні, розкрито думки науковців щодо структурування конфліктів у сучасному суспільстві.

Завдяки використанню методу порівняння конкретизовано поняття міжособистісного конфлікту на основі виявлення неоднозначності трактування низки категорій конфліктів у державному управлінні.

Виявлено причини конфліктів в органах державної влади. Визначено специфіку міжособистісних конфліктів в органах державної влади.

Показано, що недостатній рівень професійних знань, умінь і навичок державних службовців щодо управління конфліктами може компенсуватися

запровадженням у закладах системи підвищення кваліфікації тематичних тренінгів і спеціалізованих короткотермінових семінарів.

Запропоновано рекомендації щодо шляхів запобігання та вирішення міжособистісних конфліктів в діяльності органів державної влади в умовах соціально-економічних і безпекових ризиків у сучасній Україні в умовах пандемії Covid-19.

Ключові слова: конфлікт, міжособистісний конфлікт, органи державної влади, вирішення конфліктів, запобігання виникнення конфліктів, конфлікт інтересів.

SUMMARY

Nikulina I. V. Prevention and resolution of interpersonal conflicts in public authorities in Ukraine. - On the rights of the manuscript.

Graduate work for obtaining an educational degree «Master». Petro Mohyla Black Sea National University. – Mykolaiv, 2021.

The master's thesis describes the theoretical foundations of the study of conflicts in the activities of public administration. The concept of conflict is defined and the most common classifications of conflicts in public administration are given. The opinions of scientists on the structuring of conflicts in modern society are revealed.

Due to the use of the method of comparison, the concept of interpersonal conflict is concretized on the basis of revealing the ambiguity of the interpretation of a number of categories of conflicts in public administration.

The causes of conflicts in public authorities have been identified. The specifics of interpersonal conflicts in public authorities are determined.

It is shown that the insufficient level of professional knowledge, skills and abilities of civil servants in conflict management can be compensated by the introduction of thematic training and specialized short-term seminars in institutions.

Recommendations on ways to prevent and resolve interpersonal conflicts in the activities of public authorities in the context of socio-economic and security

risks in modern Ukraine in the context of the Covid-19 pandemic are offered.

Key words: conflict, interpersonal conflict, public authorities, conflict resolution, conflict prevention, conflict of interest.