

Міністерство освіти і науки України
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»

Тези

**77-ї наукової конференції професорів,
викладачів, наукових працівників,
аспірантів та студентів університету**

ТОМ 2

16 травня – 22 травня 2025 р.

*К. С. Бондаренко, асистентка
Іващенко А. Р., студентка групи 101-ЕМ
Національний університет
«Полтавська політехніка імені Юрія Кондратюка»*

МЕДІАЦІЯ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ОРГАНІЗАЦІЄЮ: ІНСТРУМЕНТ ДЛЯ ЕФЕКТИВНОГО ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ ТА ШЛЯХ ПІДВИЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ В УМОВАХ ЗМІН

У сучасному постійно змінному світі організації мають справу з багатьма викликами в процесі свого життєвого циклу. Вагоме місце серед них займають конфлікти. Задля успішного і тривалого функціонування організації управління конфліктами є необхідним та обов'язковим. Серед методів дедалі більша увага приділяється медіації як альтернативному способу вирішення спорів.

Ухвалення управлінських рішень є одним з основних завдань керівника, адже від нього залежить діяльність організації. Ухвалення таких рішень може відбуватися у складних умовах, зокрема, через дефіцит часу та інформації, а особливо через конфліктні ситуації. Тому вирішення конфлікту й ухвалення відповідного рішення стає головним критерієм оцінювання управління та всієї організації [2, с. 356]. Через це існує потреба пошуку ефективних методів розв'язання конфліктів, дедалі більшої популярності серед яких набуває медіація.

Термін «медіація» має чимало визначень, які окреслюють це поняття з різних боків. Статтею першою Закону України «Про медіацію» закріплено таке визначення: «медіація — позасудова добровільна, конфіденційна, структурована процедура, під час якої сторони за допомогою медіатора (медіаторів) намагаються запобігти виникненню або врегулювати конфлікт (спір) шляхом переговорів» [3]. Іншими словами, медіація передбачає залучення незалежної особи-медіатора, який виступає посередником та допомагає вирішити конфлікт.

Для компаній, а відповідно і для їхніх працівників і керівників, впровадження медіації має низку переваг. Однією з них є підвищення задоволеності працівників. Працівники, які відчують, що їхні думки, скарги та прохання вислухані, а головне враховані, працюють більш продуктивно та вмотивовано. Це сприяє зменшенню плинності кадрів. Інша перевага — вищий рівень управління конфліктами, адже, використовуючи медіацію, компанії можуть зменшити ймовірність виникнення конфліктів у майбутньому та покращити здатність вирішувати спори. Зміцнення довіри виступає ще однією вагомою перевагою медіації,

оскільки, створюючи нейтральне середовище для вирішення конфліктів, існує можливість підвищення рівня організаційної культури і створення комфортної атмосфери. Поліпшення гнучкості в умовах потреби пошуку шляхів покращення адаптивності є особливо корисною та вигідною рисою [1].

Утім процедура впровадження медіації потребує особливої уваги з боку управління до процесу. По-перше, потрібно інвестувати у навчання співробітників основам процедури та в сертифікацію для внутрішніх медіаторів. По-друге, варто створити чітку і зрозумілу корпоративну політику, яка визначатиме основні засади медіації в організації. По-третє, включення медіації у корпоративну культуру та підтримка і заохочення визначають те, наскільки добре вдасться закріпити цей метод врегулювання конфліктів [4].

Отже, медіація виступає ефективним методом управління конфліктами в організації, оскільки має чимало переваг. Її впровадження позитивно впливає на атмосферу в організації та мотивацію працівників. Медіація здатна забезпечити стійкий розвиток організацій та надання конкурентних переваг, що є важливими аспектами в умовах мінливого світу, у якому здійснюється діяльність.

Література:

- 1. Впровадження медіації: Шлях до успішної корпоративної культури - Міжнародний кампус медіації. Міжнародний кампус медіації. URL: <https://im-satpris.com/uk/впровадження-медіації-шлях-до-успішн/> (дата звернення: 07.05.2025).*
- 2. Ковальська Н. М., Демченко В. М. Управлінський конфлікт і медіація як засіб його вирішення. Вісник Херсонського національного технічного університету. 2024. № 3(90). С. 352–358. URL: <https://doi.org/10.35546/kntu2078-4481.2024.3.44> (дата звернення: 07.05.2025).*
- 3. Про медіацію : Закон України від 16.11.2021 № 1875-IX. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1875-20#Text> (дата звернення: 07.05.2025).*
- 4. Soroka A. Впровадження медіації у корпоративну культуру. mediator.in.ua. URL: <https://www.mediator.in.ua/post/впровадження-медіації-у-корпоративну-культуру> (дата звернення: 07.05.2025).*