

**Наталія ВЕРХОГЛЯДОВА**  
завідувач кафедри аналітичної  
економіки та менеджменту  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор економічних наук, професор

**Ірина КОНОНОВА**  
професор кафедри аналітичної  
економіки та менеджменту  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор економічних наук, доцент

### **ВИКОРИСТАННЯ ТЕОРІЇ СТЕЙКХОЛДЕРІВ ДЛЯ ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ В СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВІЙ СФЕРІ**

Теорія стейкхолдерів зацікавлених сторін була розроблена та запропонована Едвардом Фріменом. Згідно цієї теорії автор стверджує, що стійкий розвиток організації залежить від взаємовідносин різних груп зацікавлених сторін [2]. Досягнення цілей та майбутній розвиток організації є важливим не тільки для акціонерів, а також для більш широкого кола зацікавлених сторін, котрі називаються стейкхолдерами.

Стейкхолдери чи зацікавлені сторони – це групи фізичних або юридичних осіб, які мають певні очікування відносно результатів діяльності певної організації [3]. Ключовими зацікавленими сторонами є наступні категорії:

- акціонери / власники;
- менеджмент;
- співробітники;
- клієнти;

Інші зацікавлені сторони можуть займати позицію ключових зацікавлених сторін в залежності від специфіки діяльності організації.

До інших зацікавлених сторін належать держава, громада, фінансові організації, некомерційні організації.

В останні роки практика взаємодії із стейкхолдерами використовується не тільки компаніями та організаціями, але й державними муніципальними закладами, а також некомерційними організаціями.

Будь-яка зацікавлена сторона має можливість реагувати на дії організації та інших зацікавлених сторін. Ця реакція може мати як позитивний характер в якості співпадіння очікування з результатами для певної зацікавленої сторони, так і від'ємний характер, якщо вони не співпадають, що призводить до виникнення конфліктів.

Конфлікт перекладається з латини як «зіткнення». Конфлікт як соціальний феномен вперше розглядався в роботі Адама Сміта «Дослідження про природу та причини багатства народів». Із точки зору вченого конфлікт базується на розподілі суспільства на класи та групи та на економічному суперництві між ними [1].

Конфлікт – це достатньо гостра фаза вирішення протиріч, які викликані діями людей. Умовно конфлікти можна класифікувати як зовнішні та внутрішні. Зовнішні конфлікти – це зіткнення інтересів певних соціальних груп. Внутрішні конфлікти визначають стратегію поведінки людини при виникненні певного конфлікту. Трудові конфлікти є одним із різновидів соціальних конфліктів. Об'єктом цього конфлікту є відношення, які виникають в процесі виробництва.

Формами трудових конфліктів можуть бути мітинги, демонстрації, страйки, зібрання.

Конфлікт починається в тому випадку, коли одна зі сторін відчуває, що інша сторона задовольняє свої інтереси більшою мірою, ніж інша. Це викликає розбіжності між зацікавленими сторонами, а також порушення діяльності цих сторін.

У результаті виникнення конфлікту з'являються негативні наслідки в спільній діяльності зацікавлених сторін.

Управління конфліктом складається з наступних етапів:

- діагностика;
- профілактика;
- послаблення;
- урегулювання;
- вирішення.

Таким чином, управління конфліктом передбачає усунення причин конфлікту або корегування поведінки зацікавлених сторін. Вирішення конфлікту, у першу чергу, передбачає усунення передумов виникнення конфлікту або зміну цілей зацікавлених сторін.

Слід зазначити, що для вирішення певного конфлікту потрібен індивідуальний підхід, тому при вирішенні конфлікту необхідно враховувати всю множину аспектів.

Дослідження соціально-трудова конфліктів дозволяє констатувати, що науковці розглядають конфлікт як вирішальний фактор розвитку трудових відносин. Із урахуванням цього можна стверджувати, що саме конфлікт є шляхом до інновацій, виникнення взаємовідносин та взаємодії нової якості.

1. Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов. М.: ЕКСМО, 2007.

2. Freeman R. Edward Strategic Management: A stakeholder approach. Boston: Pitman, 1984.

3. Stakeholder Judgments of Value: Advancing Stakeholder / [L.Lankoski, N. Stmith, L. Van Wassenhove] // Theory through Prospect Theory, INSEAD, 2011 URL : [http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-sustainability-andcorporation/Documents/Stakeholder\\_judgments\\_of\\_value\\_0513FV.pdf](http://www.hbs.edu/faculty/conferences/2013-sustainability-andcorporation/Documents/Stakeholder_judgments_of_value_0513FV.pdf).

### **Роман ГОЛОБУТОВСЬКИЙ**

доцент кафедри  
загальноправових дисциплін  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ,  
доктор юридичних наук

### **Сабіна БУБЛІК**

здобувачка вищої освіти  
Навчально-наукового інституту права  
та інноваційної освіти  
Дніпропетровського державного  
університету внутрішніх справ

## **ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ МЕДІАЦІЇ В НАЦІОНАЛЬНЕ ЗАКОНОДАВСТВО УКРАЇНИ**

Судова система кожної держави відіграє важливу роль у врегулюванні суспільних відносин. Її ефективність характеризується можливістю захищати права та свободи людини і громадянина відповідно до законодавства. Судова система України зазнала суттєвих змін внаслідок проведення судової реформи. Однак, сьогодні судова гілка влади не є досконалою та має недоліки, пов'язані з такими проблемами, як порушення строків розгляду справ, низький рівень професійності суддів, зловживання правом тощо. Все це призводить до порушень законодавства, неможливості реально захистити права людини і громадянина, недовіри з боку громадськості до судової гілки влади, різного роду зловживань і, як наслідок, неефективності судової системи в цілому [1, с. 109]. Тому існує необхідність щодо розвитку альтернативних способів вирішення конфліктів.

Наразі у всьому світі медіація є однією з найпопулярніших форм альтернативного врегулювання спорів. Статистика європейських держав вказує, що 83–85% медіаційних процедур є успішними [2, с. 41]. У більшості випадків учасники процедури доходять повної або часткової згоди протягом короткого часу після цієї процедури.

До того ж, актуальність медіації доволі жваво обговорюється в українських юридичних колах. Технології альтернативного врегулювання спорів (Alternative dispute resolution, ADR) все частіше обговорюються як науковцями, так і практиками [3, с. 1]. Проте, існує низка складних запитань, що ускладнюють розвиток медіації в Україні.