

**DOI 10.31558/2307-2318.2022.2.12**

УДК 331.109:316.48

JEL: A13, J24, J53

**Назаров Н.К.,**кандидат економічних наук, доцент кафедри менеджменту та бізнесу,  
Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця,

ORCID: 0000-0001-8762-2248,

e-mail: nikita\_nazarov\_88@ukr.net

## **КОНФЛІКТОЛОГІЧНА ПАРАДИГМА В КОНТЕКСТІ ТРАНСФОРМАЦІЇ СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВОЇ СФЕРИ**

*Метою статті є розроблення цілісної концепції управління соціально-трудовими конфліктами та на її основі формування нової конфліктологічної парадигми. Обґрунтовано теоретичні положення, які створюють методологічну основу комплексного аналізу природи соціально-трудових конфліктів в контексті трансформації соціально-трудової сфери суспільства. Здійснено аналіз сутності поняття «соціально-трудовий конфлікт». Обґрунтовано основні складові концепції управління соціально-трудовими конфліктами та їх структурно-функціональні зв'язки. Сформована концепція покладена в основу нової конфліктологічної парадигми, яка трансформує основні системні параметри: закономірності, принципи, функції, суб'єкти та об'єкти конфлікту, методи управління конфліктами, рівні управління, відносини, регламентуючі норми, межі конфлікту, методи оцінювання та діагностики, координацію. Запропонована парадигма визначає інтегрований концептуальний підхід до управління соціально-трудовими конфліктами, як економічної категорії, що є основою створення ефективної системи управління конфліктами і формування структурної політики в умовах соціально-орієнтованої трансформаційної економіки.*

**Ключові слова:** соціально-трудовий конфлікт, концепція управління, конфліктологічна парадигма, закономірності, принципи, функції.

Рис. – 1. Таб. – 1. Літ. – 15.

**Nazarov N.,**PhD in Economics, Associate Professor of the Department of Management and Business,  
Simon Kuznets Kharkiv National University of Economics,

ORCID: 0000-0001-8762-2248

e-mail: nikita\_nazarov\_88@ukr.net

## **CONFLICTOLOGY PARADIGM IN THE CONTEXT OF TRANSFORMATION OF THE SOCIAL AND LABOR SPHERE**

*The purpose of the article is to develop a holistic concept of managing social and labor conflicts and, on its basis, to form a new conflict paradigm. The theoretical provisions that create a methodological basis for a comprehensive analysis of the nature of social and labor conflicts in the context of the transformation of the social and labor sphere of society are*

*substantiated. An analysis of the essence of the concept of "social and labor conflict" was carried out. The main components of the concept of managing social and labor conflicts and their structural and functional connections are substantiated. The formed concept is the basis of a new conflict paradigm, which includes the main system parameters: laws, principles, functions, subjects and objects of conflict, methods of conflict management, levels of management, relations, regulating norms, limits of conflict, assessment and diagnostic methods, coordination. The proposed paradigm defines an integrated conceptual approach to the management of social and labor conflicts as an economic category, which is the basis for creating an effective system of conflict management and the formation of structural policy in the conditions of a socially oriented transformational economy.*

**Keywords:** *socio-labor conflict, management concept, conflict paradigm, regularities, principles, functions.*

Fig. – 1. Tab. – 1. Ref. – 15.

**Постановка проблеми.** Соціально-трудова сфера є провідною складовою всієї системи відносин суспільства, що визначають спосіб життя людей, структуру пов'язаних з ним соціальних процесів і трудових відносин, які часто супроводжуються виникненням соціально-трудових конфліктів на всіх рівнях, що потребує формування відповідних механізмів їх вирішення на підґрунті сучасної конфліктологічної парадигми.

Розвиток соціально-трудової сфери та її трансформація чинить суттєвий вплив на економічні зміни в державі, оскільки останні пов'язані з відтворенням людського потенціалу. У сучасних реаліях саме соціально-трудова сфера на макро- та мікрорівнях зазнає найбільших руйнівних впливів. Глобальні військові конфлікти, які мають на меті знищення цілих народів з їхньою неповторною культурою та історією, соціальною структурою; неспроможність світових організацій та об'єднань країн, місія яких полягає в запобіганні та вчасному адекватному реагуванні на світові загрози та намагання локалізації таких загроз шляхом «примирення» агресора, позначилась на всіх складових соціально-трудової сфери України, створюючи загрози не лише відтворенню людського потенціалу, але й її національній та соціальній безпеці. Тому особливої актуальності набувають дослідження в галузі конфліктології, а також створення новітніх механізмів управління конфліктами.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Дослідженню соціально-трудових відносин на мікро- та макrorівні присвячено праці багатьох вітчизняних та закордонних вчених. Українські науковці (С. Бандур, Л. Ємельяненко, В. Петюх, А. Колот, О. Макарова, Г. Назарова, І. Петрова) торкаються різних аспектів соціально-трудої сфери, розкриваючи складові елементи, що становлять її базові основи – проблеми ринку праці, зайнятості та безробіття, оплати праці й соціальної політики – та досліджуючи основні тенденції цієї сфери [1, 2, 3, 4]. Такий підхід є найбільш доречним та обґрунтованим в сучасних умовах. Відносини у сфері праці у сучасному трактуванні їх змісту – це симбіоз двох компонентів, а саме: трудового і соціального. На думку А.М. Колота, відносини у сфері праці давно виросли з трудової оболонки, і їх маємо розглядати виключно як соціально-трудові [1].

Американський соціолог Е. Мейо заклав основи доктрини «людських стосунків», які з часом трансформувалися в управлінську концепцію соціального партнерства. Тим часом Д. Мак-Грегор, один з критиків Е. Мейо, зосередив увагу на необхідності підвищення мотивації до праці робітників шляхом створення умов для задоволення їх потреб (економічних, фізіологічних, соціальних тощо) [5, 6]. Якщо потреби людей

незадоволені, то виникають передумови соціальних конфліктів. Сучасний підхід у трудовій економіці до вивчення конфліктів полягає у визнанні факту, що соціально-трудова конфлікт – це форма соціально-трудова відносин (поряд із патерналізмом, соціальним партнерством, солідарністю та субсидіарністю), викликана протиріччями у сфері праці.

Дослідження наукових джерел показало, що одним з перших розробників конфліктологічного підходу до розв'язання проблем управління в соціально-трудова сфері був італійський мислитель і державний діяч Н. Макіавеллі (початок 16 ст.). Вчений зробив спробу системного аналізу соціальних конфліктів шляхом виділення способів раціонального впливу на них з боку органів державної влади. В працях дослідника була обґрунтована форма державного управління, здатна забезпечити порядок в суспільстві та його стабільність. А. Сміт (18 ст.) один із перших системно проаналізував трудові відносини між роботодавцем та найманим працівником. В 19 ст. Г. Спенсер розвинув концепцію функціоналізму, використання якої дало змогу аналізувати роль і значення конфліктів в розвитку соціальних процесів, а також можливості досягнення збалансованої рівноваги в суспільстві. Великий вклад у вивчення проблематики соціально-трудова конфліктів зробив О. Конт (19 ст.). Він довів, що конфлікт між сторонами трудових відносин (роботодавцем та працівниками) не є продуктивним для суспільства. Вчений вперше застосував термін «консенсус», змістом якого є досягнення згоди між керованими та керівниками стосовно питань розподілу влади, статусів, прав і доходів у суспільстві, а також пошуку та прийняття рішень, які є взаємоприйнятними та влаштовують всі зацікавлені сторони [7, 8, 9].

Представники діалектико-творчої парадигми (М. Вебер, Г. Зіммель, Р. Дарендорф, Л. Козер), погоджуючись з К. Марксом, що причинами соціальних конфліктів є класові відмінності, дотримувалися позиції, що, хоча конфлікт неминучий, він не обов'язково руйнівний. Вони відстоювали позитивне значення соціальних конфліктів, оскільки конфлікти виконують інноваційну функцію – створення нових, в тому числі організаційних форм і правил взаємодії конфліктуючих суб'єктів, функцію стабільності відносин [4,6,7]. Конфліктологічна парадигма О. Бабурогло та М. Гарда пояснює виникнення конфліктів зростаючим числом змін, процесом безперервних трансформацій в суспільстві, в державі [10].

Зазначені конфліктологічні парадигми орієнтовні на попередження соціально-трудова конфліктів (СТК), на формування різних технологій управління соціально-трудова конфліктами. Це обумовлює необхідність інтеграції конфліктологічної парадигми з комунікативною та парадигмою глобалізації; конфліктологічна парадигма продовжує змінюватися одночасно з трансформаційними процесами, що відбуваються у соціально-трудова сфері. Лише комплексний аналіз природи соціально-трудова конфліктів може розкрити справжні їх причини, а в дослідженні їх складної природи в умовах сучасних трансформацій повинні бути використані різні парадигми конфліктології.

**Формулювання цілей статті.** Метою статті є розроблення цілісної концепції управління соціально-трудова конфліктами та на її основі формування нової конфліктологічної парадигми.

Серед основних цілей статті є обґрунтування теоретичних положень, які створять методологічну основу комплексного аналізу природи соціально-трудова конфліктів в контексті трансформації соціально-трудова сфери суспільства. Це визначає завдання щодо формування основних складових концепції управління соціально-трудова конфліктами та їх структурно-функціональних зв'язків. Формування концепції є

основою нової конфліктологічної парадигми, яка включає основні системні параметри: закономірності, принципи, функції, суб'єкти та об'єкти конфлікту, методи управління конфліктами, рівні управління, відносини, регламентуючі норми, межі конфлікту, методи оцінювання та діагностики, координацію.

**Виклад основного матеріалу.** На сьогоднішній день стає все більш очевидним, що в сучасній науці формується новий підхід до аналізу і трактування такого складного соціально-психологічного явища як соціально-трудова конфлікт. Якщо раніше вчені в основному концентрували свої зусилля на розробці практичних методів, пов'язаних з врегулюванням конфліктів, то сьогодні розробляється методологічна основа для глибокого аналізу та моніторингу явища соціально-трудова конфлікту (СТК) на макрорівні. Можна стверджувати, що на сьогоднішній день теоретики конфлікту все частіше звертаються до ідеї створення нового підходу до дослідження конфліктів – сучасної конфліктологічної парадигми.

У сучасних дослідженнях термін «парадигма» застосовується як модель, зразок, приклад, форма, структура проблеми, ідеї, позиції або системи поглядів. На думку автора, парадигма визначає методологічні, методичні, пізнавальні, інструментальні функції у системі наукових поглядів, виконуючи роль засадничих положень, що структурно поєднує різні елементи концепції. У цьому змісті вона відбиває суть, квінтесенцію обґрунтованої і сформульованої системи поглядів.

Конфліктологічна парадигма в її різноманітних формах є міждисциплінарним предметом дослідження. Її прояви описуються і вивчаються філософами, політологами, юристами, педагогами, соціологами, військовими, математиками, економістами. Конфліктологічна парадигма – це особлива модель, яка застосовується для побудови теорії, що сприймає суспільство у вигляді особливої спільноти з істотною нерівністю, невідповідністю інтересів, нерівномірним розподілом ресурсів. Ці чинники запускають конфліктні процеси, що і веде до корінних змін в суспільних системах. Серед авторів конфліктологічної парадигми слід виділити таких відомих дослідників, як Карл Маркс і Георг Зіммель. Конфліктологічна парадигма та пов'язана з нею низка концепцій статусного конфлікту ґрунтуються на твердженнях про те, що суспільство складається з різних груп із конфліктними інтересами.

Вихідними положеннями конфліктологічної парадигми є по-перше, визнання та обґрунтування значення соціально-трудова конфліктів як повсякденного та природного явища суспільного життя; по-друге, виявлення та підкреслення можливості конструктивного значення конфліктів у суспільному розвитку задля запобігання прихованих конфліктів, які неодмінно створюють негативні наслідки в майбутньому.

Конфлікти є невід'ємною частиною життя та розвитку суспільства, вони виникали на всіх етапах його існування. Конфлікти виникали у різних напрямках діяльності людини, а з розвитком соціально-трудова відносин відповідно зростала конфліктність в цій сфері. Так, серед усіх соціально-економічних протиріч, які нині найбільш властиві сучасному суспільству, на першому місці за конфліктогенністю знаходиться лінія суперечностей, що розділяє власників та найманих робітників.

Взаємодія органів влади, роботодавців та суспільства в правовій державі повинна бути спрямована на розширення сфери демократичних прав, свобод і зростання рівня доходів і життя громадян. Якщо механізми взаємодії не є ефективними, не виконують функцій комунікації та діалогу, то між працюючими громадянами, роботодавцями і владою утворюється дистанція, в суспільстві виникають конфлікти, які можуть мати різні прояви та масштаби. Конфлікт, як суспільне явище, властивий будь-якому етапу розвитку суспільства; розвиток та зміна суспільно-політичних формацій завжди

відбувалася і відбувається шляхом подолання і розв'язання конфліктних ситуацій.

Дослідження еволюції уявлень про соціально-трудові конфлікти дозволило встановити тенденцію зміни від однозначно негативної оцінки конфліктних явищ натомість визнанням їх в якості природного елементу розвитку суспільства. Виникла особлива галузь науки, яка інтегрує результати досліджень в різних предметних областях і вирішує завдання управління соціально-трудовими конфліктами шляхом впливу на їх структурні елементи (учасників, предмет і об'єкт, умови виникнення та середовище конфлікту), на основі науково обґрунтованих принципів, шляхом застосування методів і технологій з метою вирішення конфліктної суперечності і досягнення згоди сторін конфлікту.

Соціально-трудові конфлікти виникають і розвиваються в певній ситуації, в якій між індивідами та їх спільнотами виникає нерівномірність розподілу ресурсів, розбіжність інтересів, цілей, мотивів поведінки, життєвих установок, яка досягає критичного рівня. Виникає потреба в оцінці ступеня значущості кожного з цих факторів, небезпеки можливих наслідків при несвоєчасному врегулюванні та застосуванні стандартних процедур та технологій їх розв'язання. Динамічний характер розвитку соціально-трудових конфліктів обумовлює необхідність моніторингу соціально-трудової сфери для своєчасного виявлення потенційних проблем, контролю процесів розвитку конфліктних ситуацій і розробки заходів управлінського впливу на учасників соціально-трудових конфліктів.

Таким чином, можна зробити висновок, що при вивченні соціально-трудових конфліктів та їх причин необхідно, враховуючи існуючу конфліктологічну парадигму, розробити нову, яка повинна стати методологічною основою комплексного аналізу природи соціально-трудових конфліктів в сучасних умовах.

Основою конфліктологічної парадигми має бути концепція управління соціально-трудовими конфліктами, яка визначає основні складові системи, їхні зв'язки, характер впливів, закони, функції, принципи, об'єкти, суб'єкти, норми і методи управління. Запропонована автором концепція представлена на рис. 1.

Розкриємо більш детальну кожен складову концепції.

Концепція, покладена в основу конфліктологічної парадигми покликана виконувати такі базові дослідницькі функції:

1. Методологічна функція. На відміну від відокремленого розгляду різноманітних конфліктів як соціально-економічного явища, пропонується системний підхід до класифікації соціально-трудових конфліктів.

2. Аналітична функція. Особливістю концепції є розкриття конфліктних процесів як цілісної системи на основі законів, закономірностей, принципів розвитку, динаміки економічних, соціальних та психологічних процесів і явищ.

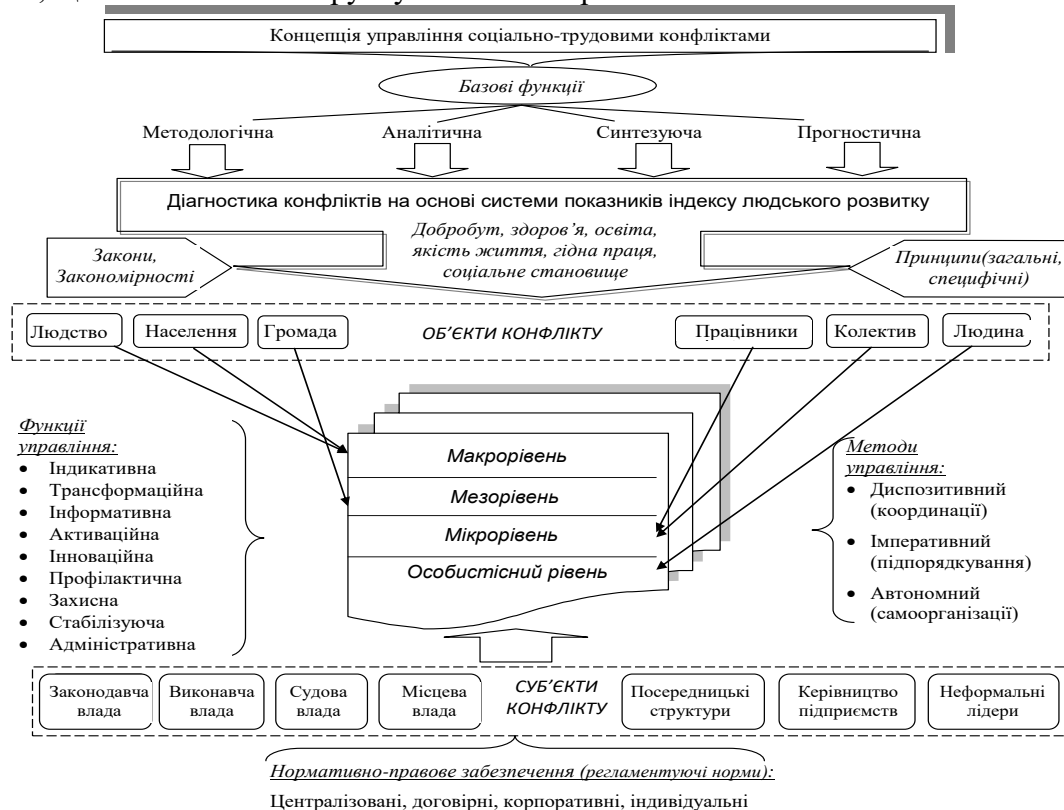
3. Синтезуюча функція. Концепція включає комплекс підходів до управління конфліктами, методи і механізми, що є базою інструментарію реалізації запропонованої концепції.

4. Прогностична функція. Узагальнення теоретичних досліджень і практичного досвіду, в умовах розвитку економіки України дозволяє оцінити ефективність тих чи форм і методів управління конфліктами і спрогнозувати подальші дії по їх попередженню, запобіганню, регулюванню та вирішенню.

Будь-яка концепція спирається на дію об'єктивних законів. Загальні закони повинні бути справедливими для всіх процесів та явищ, включаючи конфлікти в будь-яких економічних системах. Специфічні закони описують конкретну ситуацію або визначений вид конфліктної ситуації в певних умовах. Закономірності виявляють



складне діалектичне поєднання та взаємодію причинних, функціональних, структурних зв'язків, що є основою та обґрунтуванням конкретно-загальних законів.



**Рисунок 1 - Концепція управління соціально-трудовими конфліктами**

*Джерело: розроблено автором*

Суб'єктивні закономірності формуються людьми для створення єдиного правового поля, норм і правил політичного, економічного, соціального розвитку як в одній країні та і на міжнародному рівні. Ці закономірності проявляються у правовому та етичному полі. Знання законів сприяє переходові від емпіричного вивчення до професійного, створюючи теоретичний фундамент будь якої теорії.

Розглянемо загальні закономірності конфліктологічної парадигми, які, на думку автора, можуть вважатися основними, на яких будується управління соціально-трудовими конфліктами – це закон розвитку, закон стійкості, закон синергії [11].

**Закон розвитку.** Взагалі розвиток можна трактувати як спрямовану зміну становища системи, при чому можливі дві форми такої зміни: еволюційний розвиток, що характеризується поступовими кількісним і якісним змінами; революційний розвиток, що представляє собою стрибкоподібний перехід від одного стану системи до іншого.

**Закон синергії.** Синергія це властивість будь-якої системи (в т.ч. і підприємства) мати такий набір елементів, при якому її потенціал буде або істотно більше простої суми потенціалів елементів, або істотно менше. У сучасній економічній науці синергія означає наявність стратегічних переваг або втрат [3,11].

**Закон стійкості.** Закон стійкості властивий усім соціальним системам, які прагнуть зберегти себе як ціле. Цей закон стверджує, що кожна система прагне до самозбереження шляхом використання для цього всього свого потенціалу (економічного, політичного, соціального). Прагнення до сталості внутрішнього

середовища, до стійкої рівноваги з зовнішнім оточенням із метою самозбереження, призводить до того, що система буде прикладати значні зусилля і пручатися змінам навіть тоді, коли радикальні зміни необхідні для виживання системи.

Окрім законів, будь-яке дослідження спирається на принципи. Словник іншомовних слів дає наступне визначення принципу. Принцип (лат. *principium* — начало, основа) — це основне вихідне положення наукової системи, теорії, ідеології; засада; особливість, покладена в основу створення або здійснення чогось; переконання, норма, правило, яким керується хтось у житті і поведінці [12].

У науці принципами називають загальні положення, яким повинні задовольняти наукові припущення, гіпотези або теорії. Принципи управління СТК можна поділити на загальні і специфічні.

Визначимо загальні принципи, що найчастіше вказуються в літературі для управління складними системами та застосуємо їх для вирішення проблеми попередження та управління конфліктами.

1. Принцип ієрархічності. У розвитку конфлікту одночасно функціонують декілька різних ієрархічних рівнів і структур (включаючи формальні і неформальні), відносини між якими встановлюються як по горизонталі, так і по вертикалі.

2. Принцип проблемної орієнтації вказує на наявність першопричини конфлікту, а також на проблему, яку треба вирішити у конфліктній ситуації.

3. Принцип динамічності. Протягом часу в конфліктній ситуації може статися зміна учасників конфлікту, цілей, інтересів, методів розв'язання.

4. Принцип інерційності. Поведінка конфліктуючих сторін у майбутньому залежить від напряму розвитку конфлікту. Часто, починаючись з визначеною метою, конфлікт продовжує існувати після того, як проблема досягнення мети вже вирішена.

5. Принцип конкуренції. Конкуренція виявляє як найгостріші протиріччя, так і найбільш результативні, ефективні шляхи соціально-економічного розвитку. Принцип здорової конкуренції це двигун соціально-економічної системи, розвиток якої необхідно стимулювати.

6. Принцип багатофункціональності. Система управління конфліктами одночасно виконує різні функції: захисні, стимулюючі, інформаційні, стабілізуючі та інші.

7. Принцип зворотного зв'язку. Соціально-економічні системи - це відкриті системи, порушення рівноваги в яких можливо внаслідок різноманітних причин або випадкових впливів. Незалежно від природи конфліктів, їхнє регулювання можливо завдяки принципу зворотного зв'язку, причому він може бути позитивним, посилюючи дію впливу і негативним, при якому дія небажаного впливу повинна бути нейтралізована.

Специфічні принципи притаманні вузькій сфері і застосовуються до конкретних завдань. Головним завданням управління конфліктами є попередження виникнення і розвитку соціальних ризиків, загроз особі, суспільству, держави. Слід погодитися з формулюванням специфічних принципів, яке було зроблено у поданому до Верхової ради України у 2008 році проекту Закону України «Концепція соціальної держави України» [13]. Нажаль цей закон не було прийнято, але основні положення, які в ньому проголошено, залишаються актуальними, зокрема принципи запобігання конфліктним ситуаціям у суспільстві, а саме принципи: соціальної рівності, соціальної справедливості, соціальної безпеки, демократизації та загальної солідарності, взаємної відповідальності. Принципи мають еволюційний характер і повинні переглядатися у світлі суттєвих змін обставин.

Узагальнений та удосконалений перелік функцій управління конфліктами дозволив визначити головні з них, усуваючи дублювання та фрагментарність різноманітних підходів. До переліку включено індикативну, трансформаційну, інформативну, активаційну, інноваційну, профілактичну, захисну, регулятивну та стабілізуючу функції. Будь-яка з функцій конфлікту одночасно несе і позитивне, і негативне навантаження. Часом реалізація окремих позитивних моментів призводить до деяких негативних наслідків.

Відповідно до запропонованої методології визначимо основні методи дослідження СТК, до яких віднесемо наступні: імперативний (метод підпорядкування), диспозитивний (метод координації), автономний (метод саморегулювання).

Ключовою складовою дослідження соціально-трудова процесів є діагностика і оцінювання стану конфліктності середовища на всіх рівнях, яке пропонується проводити на основі системи показників індексу людського розвитку. Ретельний аналіз, статистичне опрацювання даних, порівняння та співставлення, а також пошук кореляційних зв'язків між складовими – все це дозволяє зробити відповідні висновки та приймати рішення при виборі подальшого напрямку удосконалення людського розвитку в напрямі запобігання криз та забезпечення національної, соціальної та особистісної безпеки [14].

Нормативною базою управління СТК є система обов'язкових правил (норм), формально визначених, закріплених в офіційних документах і підтримуваних силою законодавчого примусу. Норми класифіковані по суб'єктах, що приймають участь у конфлікті, а саме: індивідуальні, корпоративні, договірні, централізовані.

Таким чином, на основі сформованої концепції автором запропоновано нову парадигму управління соціально-трудова конфліктами, особливості якої та її відмінності від існуючої надано в таблиці 1.

Таблиця 1

**Порівняльна характеристика існуючої та запропонованої парадигми управління соціально-трудова конфліктами**

Параметри змін	Існуюча парадигма	Запропонована парадигма
1	2	3
Основні закони	Законодавча та нормативно-правова база країн	Додаються: закони діалектики: стійкості, розвитку, синергії
Принципи	Загальні принципи економіки, управління, принципи менеджменту, принципи соціального партнерства	Загальні: ієрархічності, проблемної орієнтації, динамічності, інерційності, конкуренції, багатофункціональності, зворотного зв'язку. Специфічні: соціальної рівності, соціальної справедливості, соціальної безпеки, демократизації, взаємної відповідальності
Функції	Інтегровальна, дезінтегровальна, диференціувальна, сигнальна, інноваційна, пізнавальна, стабілізувальна	Індикативна, трансформаційна, інформативна, активаційна, інноваційна, профілактична, захисна, стабілізуюча, адміністративна
Суб'єкти конфлікту	Держава, Міністерства та відомства, Національні посередницькі служби, профспілки	Законодавча влада, виконавча влада, судова влада, місцева влада, посередницькі структури, керівництво підприємств, неформальні лідери



Продовження таблиці 1

1	2	3
Об'єкти конфлікту	Людство, населення, громада, працівники, колектив, людина	Людство, населення, громада, працівники, колектив, людина
Методи управління	Адміністративні, економічні, соціально-психологічні	Імперативний, диспозитивний, автономний
Рівні управління	Макрорівень, мікрорівень	Макрорівень, мезорівень, мікрорівень, особистісний рівень
Відносини	Трудові, соціальні	Трудові, соціальні, міжособистісні
Регламентуючі норми	Законодавчі, внутрішні положення	Централізовані, внутрішньоорганізаційні, індивідуальні
Межі конфлікту	Підприємство, галузь, країна	Особистість, колектив, підприємство, галузь, регіон, країна
Методи оцінювання та діагностики	Методики оцінювання Національної служби посередництва та примирення, міністерства соціальної політики	Методика оцінювання на основі показників індексу людського розвитку ПРООН (Добробут, здоров'я, освіта, якість життя, гідна праця, соціальне становище)
Координація	Внутрішні регулюючі процедури	Зовнішні превентивні та внутрішні стимулюючі процедури координації

**Висновки.** Запропонована парадигма визначає інтегрований концептуальний підхід до управління соціально-трудовими конфліктами, як економічної категорії, що є основою створення ефективної державної системи і формування структурної політики в умовах соціально-орієнтованої трансформаційної економіки. Цей підхід розширює і змінює існуючі уявлення про управління СТК стосовно об'єкту, принципів і методів, рівнів управління, функцій, основних учасників та їх статусу, характеру відносин, регламентуючих норм.

У контексті конфліктологічної парадигми були сформовані головні завдання соціальної держави, а саме: попередження та пом'якшення соціальних ризиків і негативних наслідків, пов'язаних з ринковими відносинами; забезпечення безпеки, добробуту, соціального та людського розвитку; забезпечення гідного рівня та якості життя населення; досягнення соціальної стабільності в країні в інтересах кожного члена суспільства; забезпечення гармонізації відносин державних інститутів і суспільства.

Розвиток подальших досліджень полягає у поглибленому аналізі кожної складової розробленої парадигми, підтвердження її актуальності, достовірності та обґрунтованості за допомогою економіко-статистичних методів, анкетування, соціопитувань. Окремим напрямком досліджень слід виділити діагностику та оцінювання стану та наслідків соціально-трудових конфліктів в суспільстві в умовах війни та післявоєнної відбудови України.

### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку : монографія. Київ: КНЕУ, 2010. 251 с.
2. Соціальна економіка: навч. посіб./ Г. В. Назарова, С. Ю. Гончарова, Ю. В. Сотнікова, Н. В. Аграмакова. Харків : ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2018. 284 с.
3. Розвиток соціально-трудої сфери України: теорія, практика, перспективи: кол. монографія / за ред. д.е.н., проф. І.Л. Петрової, к.е.н. В.В.Близнюк ; НАН України, ДУ «Ін-т економіки та прогнозування НАН України». К., 2016. 326 с.
4. Смеляненко Л. М. Конфліктологія: навч. посіб. / За заг. ред. В. М. Петюха, Л. В. Торгової. К.: КНЕУ. 2003. 315 с.

5. De Dreu C.K., Gelfand V.J. (eds.) *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. USA: New York; Taylor & Francis Group, 2013. 506 p.
6. Mills B. R., Mene Ch. T. *Conflicts and Its Management In An Organisation: A Theoretical Review*; International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP). 2020. 10 (05). P. 540-545.
7. Сівчук І.П. Зарубіжний досвід вирішення конфліктних ситуацій. *Вісник Хмельницького національного університету*. 2011. № 2. С. 92-95.
8. Deutsch M. *Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research*. *Journal of Social Issues*. 1994. Vol . 50. № 1. P. 13-32.
9. Oachesu M. *Conflict Management, a New Challenge*. *Procedia Economics and Finance*. 2016. Vol. 39. P. 807-814
10. Cole, D. W. *Conflict resolution technology*. Cleveland, Ohio: The Organization Development Institute, 1983. 244 p.
11. Назарова Г.В. Організаційні структури управління корпораціями: монографія. 2-ге вид., допов. і переробл. Х: ВД "ІНЖЕК", 2004. - 420 с.
12. Словник іншомовних слів – Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.jnsn.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl>
13. Проект Закону України від 02.04.2008 № 2312. Концепція соціальної держави України – Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://ips.ligazakon.net/document/JF1S800A?an=3>
14. Макарова О. В. Вимірювання людського розвитку в регіонах України: методологічні аспекти та оцінка результатів. *Економіка України*. 2015. № 3. С. 41–53.

## REFERENCES

1. Kolot A. M. *Sotsialno-trudova sfera: stan vidnosyn, novi vyklyky, tendentsii rozvytku : monohrafiia*. - Kyiv : KNEU- 2010.- 251 с.
2. *Sotsialna ekonomika [Elektronnyi resurs] : navch. posib. / H. V. Nazarova, S. Yu. Honcharova, Yu. V. Sotnikova, N. V. Ahramakova - Kharkiv : KhNEU im. S. Kuznetsia, 2018. - 284 s.*
3. *Rozvytok sotsialno-trudovoi sfery Ukrainy: teoriia, praktyka, perspektyvy: kol. monohrafiia / za red. d.e.n., prof. I.L. Petrovoi, k.e.n. V.V.Blyzniuk ; NAN Ukrainy, DU «In-t ekonomiky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy».* – K., 2016. – 326 s.
4. Iemelianenko L. M. *Konfliktolohiia: Navch. posib. / Za zah. red. V. M. Petiukha, L. V. Torhovoi.* - K.: KNEU. - 2003. - 315 s.
5. De Dreu C.K.,Gelfand V.J. (eds.) *The Psychology of Conflict and Conflict Management in Organizations*. USA: New York; Taylor & Francis Group, 2013 - 506 p.
6. Mills B. R., Mene Ch. T. *Conflicts and Its Management In An Organisation: A Theoretical Review*; International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP). 2020. 10 (05). - P. 540-545
7. Sivchuk I.P. *Zarubizhnyi dosvid vyrishennia konfliktnykh sytuatsii // Visnyk Khmelnytskoho natsionalnoho universytetu.* - 2011. - № 2. - S. 92-95.
8. Deutsch M. *Constructive Conflict Resolution: Principles, Training and Research // Journal of Social Issues*. Vol . 50,№ 1, 1994. R. 13-32.
9. Oachesu M. *Conflict Management, a New Challenge*. *Procedia Economics and Finance*. 2016. Vol. 39. - P. 807-814
10. Cole, D. W. *Conflict resolution technology*. Cleveland, Ohio: The Organization Development Institute, 1983. - 244 p.
11. Nazarova H.V. *Orhanizatsiini struktury upravlinnia korporatsiiamy: Monohrafiia.* - 2-he vyd., dopov. i pererobl. – Kh: VD "INZhEK", 2004. - 420 s.
12. *Slovnyk inshomovnykh sliv – Elektronnyi resurs.* – Rezhym dostupu: <https://www.jnsn.com.ua/cgi-bin/u/book/sis.pl>

13. Proekt Zakonu Ukrainy vid 02.04.2008 № 2312. Kontseptsiiia sotsialnoi derzhavy Ukrainy – Elektronnyi resurs. – Rezhym dostupu: <https://ips.ligazakon.net/document/JF1S800A?an=3>
14. Makarova O. V. Vymiriuvannia liudskoho rozvytku v rehionakh Ukrainy: metodolohichni aspekty ta otsinka rezultativ. Ekonomika Ukrainy. 2015. № 3. S. 41–53.