

ІННОВАЦІЙНИЙ КОНФЛІКТ: ОСОБЛИВОСТІ ПРОЯВУ У СИСТЕМІ МЕНЕДЖМЕНТУ

INNOVATIVE CONFLICT: PECULIARITIES OF THE EMERGENCE IN THE MANAGEMENT SYSTEM

УДК 316.455.658.589

Захарчин Г.М.

д.е.н., професор,
професор кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування
Національний університет
«Львівська політехніка»

Склярук Т.В.

к.е.н., доцент кафедри менеджменту
персоналу та адміністрування
Національний університет
«Львівська політехніка»

Андрусів С.В.

провідний інженер кафедри
менеджменту персоналу
та адміністрування
Національний університет
«Львівська політехніка»

Висвітлено особливості прояву інноваційного конфлікту в системі менеджменту підприємства як об'єктивної реальності. Охарактеризовано концептуальний, теоретичний та прикладний аспекти інноваційного конфлікту. У контексті розвитку концептуально-теоретичного аспекту розкрито змістово-функціональну форму прояву інноваційного конфлікту в системі менеджменту, а практична складова частина спрямована на пошук шляхів регулювання конфлікту. Підкреслено багатогранність предмета інноваційного конфлікту та факторів, які породжують інноваційні конфліктні явища. Виділено глобальні й локальні причини появи інноваційного конфлікту та можливості його попередження. Зазначено, що у прикладному сенсі важливим завданням у системі управління конфліктами є визначення індикаторів ефективності управління конфліктом, які б відображали економічні та соціальні аспекти діяльності підприємства. Запропоновано основні напрями, які сприятимуть запобіганню виникненню інноваційного конфлікту та врегулюванню конфліктних явищ.

Ключові слова: інноваційний конфлікт, конфлікт цінностей, конфлікт мотивів, система менеджменту, інноваційний цикл, інноватори, консерватори, креативність, зміни.

Освещены особенности проявления инновационного конфликта в системе менедж-

жмента предприятия как объективной реальности. Охарактеризованы концептуальный, теоретический и прикладной аспекты инновационного конфликта. В контексте развития концептуально-теоретического аспекта раскрыта содержательно-функциональная форма проявления инновационного конфликта в системе менеджмента, а практическая составляющая направлена на поиск путей регулирования конфликта. Подчеркнута многогранность предмета инновационного конфликта и факторов, которые порождают инновационные конфликтные явления. Выделены глобальные и локальные причины появления инновационного конфликта и возможности его предупреждения. Отмечено, что в прикладном смысле важной задачей в системе управления конфликтами является определение индикаторов эффективности управления конфликтом, которые отражают экономические и социальные аспекты деятельности предприятия. Предложены основные направления, способствующие предотвращению возникновения инновационного конфликта и урегулированию конфликтных явлений.

Ключевые слова: инновационный конфликт, конфликт ценностей, конфликт мотивов, система менеджмента, инновационный цикл, инноваторы, консерваторы, креативность, изменения.

The peculiarities of manifestation of innovation conflict in the management system of the enterprise is highlighted. It is emphasized on the conceptual, theoretical and applied aspects of the innovation conflict. The many-sidedness of the subject of innovative conflict and the factors which generate the innovative conflicts phenomena are emphasized. It is indicated that every aspect of innovation can become a potential source of innovative conflict, which leads to economic, psycho-emotional and other losses. It is argued that the conceptual plan today replaces the "conflict-free" paradigm with a conflictive paradigm that generates the emergence of a new principle in innovative management – harmony through the conflict. The peculiarities of the manifestation of innovation conflict at different levels are presented. The global and local reasons for the emergence of the innovation conflict and the possibility of its prevention are highlighted. The reasons for the global nature of the emergence of the innovation conflict can be the integration processes that result of which will become the market changes or in a separate branch and the scope of activity that will require adequate changes at the enterprise level. The intellectualization and informatization of society, the socialization of labour, the complication of the relationships between the subjects of innovative processes, the expansion of the boundaries of the innovation space, which stimulate the emergence of new elements in the management structure, have a significant effect on the innovative actions. The innovation conflicts can have a social component as the dynamic and uncontrolled acceleration of the development of extremely technological innovations aimed only at commercial interests will provoke the disproportionate development between the innovations of the technical and humanistic nature. Individual and psychological peculiarities of participants of the innovation process are a local reason for the emergence of the innovation conflict. In view of this, it is noted that it is important to correctly divide the functional obligations of the staff employed in the innovation process. Changing the development strategy of the enterprise is also the cause of the local nature of the emergence of the innovation conflict, at that between the head of the company and the staff. It is emphasized that in order to settle such the conflict, it would be advisable to use a wide arsenal of stimulant levers and involve the staff discussing the innovation changes and management processes.

Key words: innovation conflict, conflict of values, conflict of motives, management system, innovation cycle, innovators, conservatives, creativity, changes.

Постановка проблеми. Епоха інтелектуально-інформаційної економіки наповнена інноваційними процесами, що пронизують усі сфери життєдіяльності суспільства. В економічній сфері інновації є джерелом підвищення конкурентоспроможності, в соціальній сфері – покращують якість життя, у менеджменті – приводять до сучасних форм управління, які активізують творчу діяльність персоналу підприємств і збагачують його інтелектуальний потенціал.

Однак у контексті інноваційності необхідно брати до уваги чинники, які можуть стати джере-

лом виникнення конфліктів, оскільки у самій суті нововведень уже закладено ризик, опір до змін, що може спровокувати конфліктні явища. Посилення глобалізаційних викликів, розвиток інформаційних технологій, домінування приватного комерційного інтересу над суспільним благом та інші тенденції також збільшують можливість виникнення інноваційного конфлікту, який відображає зіткнення інтересів опонентів (новаторів і консерваторів) чи суб'єктів взаємодії в інноваційному процесі.

З огляду на зазначене, виникає потреба розглядати інноваційний конфлікт у контексті управлінського впливу як відповідь на інноваційні зміни та опір до цих змін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Розвиток теоретичних підходів дослідження конфліктної проблематики пройшов еволюційний шлях від розуміння негативної оцінки конфлікту в межах теорії функціоналізму до визнання його як об'єктивного складника розвитку суспільства, що містить і позитивні характеристики.

В умовах активізації інноваційних процесів у всіх сферах життєдіяльності суспільства та інтелектуалізації систем менеджменту [6] предметне поле конфліктів розширюється, що вимагає нових управлінських впливів. Відповідно, серед науковців популярною стає тема інноваційного конфлікту, яку дослідники наводять у своїх публікаціях [2; 3]. Актуальними залишаються публікації, присвячені різним типам конфлікту у креативному колективі, де, власне, і народжуються інноваційні ідеї та ймовірність появи інноваційного конфлікту висока, на що вказують науковці [1; 4]. З погляду управлінського впливу дослідники пропонують авторське бачення пошуку шляхів врегулювання та попередження конфліктів [4; 5; 7].

Незважаючи на широке висвітлення проблематики конфліктів у науковому середовищі, деякі питання вимагають поглибленого вивчення та розвитку, особливо за умов розвитку інноваційного потенціалу й економіки знань. Зокрема, поверхнево досліджена проблематика специфіки прояву інноваційного конфлікту в системі менеджменту підприємства в концептуальному, теоретичному й прикладному плані.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у висвітленні особливостей прояву інноваційного конфлікту в системі менеджменту підприємства як об'єктивної реальності.

Виклад основного матеріалу дослідження. За своєю сутнісною природою інноваційність поєднує креативну властивість людини, відповідну дію, результатом якої є інноваційний продукт, процес як наслідок сукупності дій, що мають свої принципи побудови та закономірності протікання. З огляду на таку багатоплановість змісту, кожний аспект інноваційності може стати потенційним джерелом інноваційного конфлікту, який приводить до економічних, психологічно-емоційних та інших втрат. Однак без інноваційності не може бути розвитку суспільства та економіки, тому закладене протиріччя між новим і старим у суті новації природним чином провокуватиме конфлікт, який може набувати конструктивних ознак. Отже, в концептуальному плані сьогодні на зміну парадигми «безконфліктності» приходить конфліктологічна парадигма, що породжує появу нового принципу в інноваційному менеджменті – «гармонія через кон-

флікт». Концептуалізація проблематики конфлікту спонукає до розвитку теоретичних аспектів висвітлення змістово-функціональної форми прояву інноваційного конфлікту в системі менеджменту, а практичний складник спрямований на пошук шляхів регулювання конфлікту.

Під системою менеджменту підприємства науковці розуміють «динамічну сукупність процесів і явищ, у якій кількість внутрішніх елементів, що формують структуру, підпорядкована досягненню цілей, а кількість зв'язків системи є похідною від множини виконуваних функцій, впливу зовнішнього середовища та часових обмежень щодо здійснення управлінських дій, виражених у методології, структурі та процесі управління» [6, с. 93]. З погляду сучасних тенденцій важливими в системі менеджменту є ті процеси, які забезпечують інноваційний розвиток. Відповідно, в структурі системи менеджменту інноваційний конфлікт потенційно присутній у кожному елементі функціонального чи цільового призначення. З огляду на те, що система менеджменту є відкритою системою, тому до уваги треба брати і рівень інноваційної зрілості зовнішнього середовища, яке також може стати причиною появи конфлікту.

Інноваційному конфлікту притаманні всі ознаки будь-якого іншого конфлікту, однак є свої особливості, породжені часовими, предметними характеристиками, формами прояву та іншими ознаками. Інноваційний конфлікт виникає на всіх проміжках інноваційного циклу – від зародження ідеї до її комерціалізації та дифузії. Інтенсивність прояву конфлікту на кожній стадії відрізняється, однак на стадії впровадження інновацій він особливо відчутний. Саме на завершальній стадії інноваційного циклу конфліктність може проявитися не тільки через опір до змін, ступінь радикальності нововведення, але й через можливе розчарування, пов'язане з невідповідністю реального результату очікуваному.

Предмет інноваційного конфлікту характеризується своєю багатогранністю через різнобічність причин, що породжують конфліктогенні явища, які мають як об'єктивний, так і суб'єктивний характер, зумовлені зовнішніми і внутрішніми чинниками локального і глобального характеру. Цілком очевидним є те, що є об'єктивний антагонізм між креативними працівниками, налаштованими на інноваційний розвиток, і консерваторами, які не сприймають ментально чи емоційно нововведення і яким притаманний опір до змін, відповідно, вони і стануть ініціаторами конфлікту. Креативні працівники вбачають у інноваційних змінах кращу якість, а консерватори мають певні застереження і налаштовуються на песимістичні сценарії. У кожній організації є протистояння інтересів інноваторів та консерваторів, як і в суспільстві загалом є катего-

рія людей, які не сприймають реформ. Зрештою, спрацьовує поширений негативний стереотип сприйняття інновацій. Крім того, спостерігається практика появи спекулятивних інновацій, імітація інновацій та псевдоінновацій, що також приводить до конфлікту невідповідності результату очікуваням суспільства.

У таблиці 1 наведено особливості прояву інноваційного конфлікту на різних рівнях.

На специфіку конфлікту, породжену впливом різноманітних факторів, звертають увагу науковці, зауважуючи, що «ймовірність інноваційного конфлікту збільшується через такі фактори: 1) чим масштабніше нововведення, чим більша кількість людей залучена до інновації, тим частіше відбуваються конфлікти; 2) радикальність підвищує ймовірність і гостроту конфлікту; 3) конфліктність залежить від швидкості процесу інновації; 4) чим більш продуманий процес інновації (соціально-психологічне, інформаційне забезпечення), тим менша кількість конфліктів» [2, с. 88].

Причинами глобального характеру виникнення інноваційного конфлікту можуть бути інтеграційні процеси, результатом яких стануть зміни на ринку чи в окремій галузі та сфері діяльності, що вимагатиме адекватних змін на рівні підприємства. Суттєво впливають на інноваційні заходи інтелектуалізація та інформатизація суспільства, соціалізація праці, ускладнення взаємозв'язків між суб'єктами інноваційних процесів, розширення меж інноваційного простору, які стимулюють появу нових елементів у структурі менеджменту. Таким чином, є джерело появи конфлікту структурного характеру між новими інтелектуально-інноваційними елементами системи та традиційними управлінсько-економічними елементами. Зокрема, інновації в інформаційній сфері, що привели до цифрових технологій, водночас стали причиною конфлікту серед персоналу, оскільки у багатьох технологічних процесах поступово

відпадає потреба у використанні праці людини. Використання цифрових технологій приводить до перерозподілу ресурсів на користь сучасної робототехніки з погляду економічної вигоди. З метою попередження цього типу конфлікту менеджерам необхідно розробляти стратегію іншого підходу до формування кадрового потенціалу, стимулювати розвиток і перепрофілювання персоналу відповідно до умов ринку. Очевидно, що категорія персоналу, яка не має внутрішньої мотивації, і за відсутності зовнішнього стимулювання провокуватиме конфлікт. Для пом'якшення перебігу конфліктних ситуацій такого характеру доцільно розгортати широку підготовчу роботу, інформувати персонал про переваги нововведень і завчасно налаштовувати персонал на інноваційні зміни, які б викликали позитивну реакцію, а не опір. У системі менеджменту розвиток персоналу з метою набуття нових компетенцій і швидкої інноваційної адаптивності, управління талантами повинні стати пріоритетними.

Інноваційні конфлікти можуть мати й соціальний складник, оскільки динамічне і неконтрольоване прискорення розвитку винятково технологічних інновацій, спрямованих тільки на комерційний інтерес, викличе диспропорційний розвиток між інноваціями технічного та гуманістичного характеру.

Індивідуально-психологічні особливості учасників інноваційного процесу також є причиною та джерелом появи інноваційного конфлікту. З огляду на це, важливо правильно розподіляти функціональні обов'язки персоналу, зайнятого в інноваційному процесі. Праця без гармонії буде безплідною, тому маємо низьку реалізаційну здатність інноваційних проектів і креативних ідей, як і негативну тенденцію емоційного вигорання творчих особистостей та зростання рівня інноваційного конфлікту.

Зміна стратегії розвитку підприємства є ще однією із причин появи інноваційного конфлікту,

Таблиця 1

Особливості прояву інноваційного конфлікту

Суб'єкти інноваційного конфлікту	Особливості прояву інноваційного конфлікту
Внутрішньоособистісний	Опір до змін у консерватора. Спрацьовує стереотип несприйняття інновацій. Можливе емоційне вигорання в інноватора. Конфлікт мотивів особи. Неадекватна самооцінка в інноватора. Слабка адаптація у консерватора.
Міжособистісний	Конфлікт цінностей; конфлікт мотивів, інтересів. Конфлікт між консерваторами та імітаторами, які опираються на міжособистісне спілкування з метою переконання, що інновація працює.
Міжгруповий	Конфлікт інтересів різних учасників інноваційного процесу на ґрунті суперечки між економічністю, екологічністю і функціональністю новації. Конфлікт вартісного, ресурсного, комерційного, морально-психологічного характеру.
На рівні соціуму	Диспропорція між технологічними і соціальними інноваціями.

причому між керівником підприємства і персоналом, за умови незбігання корпоративних та особистих цілей працівників. З метою погашення такого конфлікту доцільно й необхідно використовувати широкий арсенал мотиваційних важелів, які б гармонізували інтереси усього персоналу. Крім того, знизити градус конфліктності допоможе залучення персоналу до обговорення інноваційних змін і до управлінських процесів, у тому числі пов'язаних із управлінням змінами.

Новітніми тенденціями у системі менеджменту у контексті генерування інноваційних ідей є посилення креативного менеджменту, спрямованого на зміцнення креативного потенціалу як джерела розвитку інноваційного поступу, який може спровокувати конфлікт між модерним і традиційним адмініструванням. Можливе зіткнення традиційної системи управління, стилю управління, побудованого на дотриманні строгих прав і нормативів, та ієрархічних структур управління, які не відповідають вимогам часу. Об'єктивна необхідність розвивати управлінську креативність та відсутність професійних компетенцій, креативних за суттю і змістом, у вищого чи середнього менеджменту також стають причиною інноваційного конфлікту.

У прикладному сенсі важливим завданням у системі управління конфліктами є визначення індикаторів ефективності управління конфліктом, які б відображали економічні та соціальні аспекти діяльності підприємства.

Для запобігання негативних наслідків від конфліктних явищ менеджери вивчають причини та джерела виникнення інноваційного конфлікту, на що вказують науковці, наголошуючи, що «успішне вирішення конфліктних ситуацій в організації, їх профілактика потребує усвідомлення природи конфлікту з боку керівників, знання й оволодіння ефективними способами спілкування, вміння обирати доцільний спосіб поведінки в конфліктній ситуації. Контроль за конфліктною ситуацією є тим інструментом, оволодіти яким може кожен, а це допоможе вирішити практично будь-яку проблему» [5, с. 83].

Запобігання виникненню інноваційного конфлікту сприятимуть:

- управління змінами як запобіжний захід запобігання інноваційному конфлікту;
- розвиток інтерактивної взаємодії учасників інноваційних змін;
- підвищення компетентності у сфері конфліктології;
- інноваційне консультування;
- залучення всього персоналу до обговорення інноваційних змін і до управлінських процесів, у тому числі пов'язаних з управлінням змінами;
- розвиток корпоративної (інноваційної) культури.

Висновки з проведеного дослідження. Сьогодні загострилась у теоретичному й практичному сенсі проблема пошуку ефективного підходу до врегулювання конфліктних явищ, які виникають на ґрунті інноваційного розвитку, сприйняття нововведень, адаптації новацій в організації, ментальної відмінності між консерваторами й інноваторами, відсутності належної інноваційної культури.

Дослідження природи конфліктів і ефективних моделей управління ними стало частиною важливої роботи менеджерів, яка набуває особливої ваги в епоху інтенсивних змін, технологічного прориву, інтелектуалізації всіх сфер суспільства, коли інноваційна активність стає важливою конкурентною перевагою на ринку. У сучасній системі менеджменту управління конфліктом розглядається через призму комунікацій і регулювальних впливів. Успішність управління інноваційним конфліктом значною мірою визначатиметься ступенем аналізування й оцінювання причин, джерел, умов та факторів, які зумовили появу конфлікту.

Оскільки предмет інноваційного конфлікту є багатограним, то кожна його грань може стати об'єктом ґрунтовнішого дослідження з акцентами на економічний результат оцінювання рівня конфліктогенного середовища. З метою підсилення вартісних аспектів дослідження інноваційного конфлікту доцільно подальші дослідження спрямовувати на пошук ефективною моделі управління інноваційним конфліктом у сучасних реаліях.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Башук Т.О., Хижняк М.О. Управління різними типами конфліктів у креативному колективі. Маркетинг і менеджмент інновацій, 2012, № 3. С. 111–119.
2. Безшкура А.Ю., Кирилюк Л.Л. Проблематика конфліктів у системі інноваційного менеджменту підприємств. Інноваційна економіка, 2013, № 4. С. 81–84.
3. Вовк І., Вовк Ю. Управління інноваційними конфліктами при впровадженні ресурсощадних заходів на машинобудівних підприємствах. *Соціально-економічні проблеми і держава*. 2010. Випуск 1 (3). С. 39–50.
4. Мороз О.В., Лазарчук О.В. Вплив фактора корпоративного конфлікту на розвиток сільськогосподарських підприємств та місцевих громад. *Збірник наукових праць ВНАУ Серія: Економічні науки* № 3 (69), 2012. С. 130–135.
5. Новікова Н. Управління конфліктами в організації: підходи до вирішення та профілактики. *Галицький економічний вісник*. 2013. № 2 (41). С. 79–83.
6. Ситник Й.С. Інтелектуалізація систем менеджменту підприємств: концепція, системний моніторинг та моделювання: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2017. 380 с.
7. Турчіна С.Г. Управління змінами в контексті стратегічного розвитку підприємств. *Вісник Сумського національного аграрного університету*. 2016. Випуск (67). С. 11–14.

REFERENCES:

1. Bashuk T.O. & Khizhnyak M.O. (2012). Upravlinnia riznyh tyhymy konfliktiv u kreatyvnomu kolektyvi. [Management of various types of conflicts in the creative team]. *Marketynh i menedzhment innovatsii – Marketing and Management of Innovations*, 3, 111–119 [in Ukrainian].
2. Bezkustra A.Yu. & Kirilyuk L.L. (2013). Problematyka konfliktiv u systemi innovatsiinoho menedzhmentu pidpriemstv [Problems of conflicts in the system of innovative management of enterprises]. *Innovatsiina ekonomika – Innovative Economics*, 4, 81–84 [in Ukrainian].
3. Vovk I. & Vovk Yu. (2010). Upravlinnia innovatsiinykh konfliktamy pry vprovadzhenni resursooshchadnykh zakhodiv na mashynobudivnykh pidpriemstvakh. [Management of innovative conflicts at implementation of resource saving measures at machine-building enterprises]. *Sotsialno-ekonomichni problemy i derzhava – Socio-economic problems and the state*, 1 (3), 39–50 [in Ukrainian].
4. Moroz O.V. & Lazarchuk O.V. (2012). Vplyv faktora korporatyvnoho konfliktu na rozvytok silskohospodarskykh pidpriemstv ta mistsevykh hromad [Influence of the corporate conflict factor on the development of agricultural enterprises and local communities]. *Zbirnyk naukovykh prats VNAU Seriya: Ekonomichni nauky – Collection of scientific papers BHAY Series: Economic sciences*, 3 (69), 130–135 [in Ukrainian].
5. Novikova N. (2013). Upravlinnia konfliktamy v orhanizatsii: pidkhody do vyrishennia ta profilaktyky [Conflict Management in the Organization: Approaches to Solutions and Prevention]. *Halytskyi ekonomichni visnyk – Galician Economic Herald*, 2 (41), 79–83 [in Ukrainian].
6. Sitnik Y.S. (2017). Intelktualizatsiia system menedzhmentu pidpriemstv: kontseptsii, systemnyi monitorynh ta modeliuvannia: monohrafiia [Intellectualization of enterprise management systems: concept, system monitoring and modeling: monograph]. Lviv: Lviv Polytechnic Publishing House [in Ukrainian].
7. Turchina S.G. (2016). Upravlinnia zminy v konteksti stratehichnoho rozvytku pidpriemstv [Managing change in the context of strategic development of enterprises]. *Visnyk Sumskoho natsionalnoho ahrarnoho universytetu Excerpt from Sumy National Agrarian University*, 67, 1114 [in Ukrainian].

Zakharchyn Halyna

Doctor of Economic Sciences, Professor,
Professor at Department of Human Resource Management
and Administration
Lviv Polytechnic National University

Skliaruk Tetiana

Candidate of Economic Sciences,
Senior Lecturer at Department of Human Resource Management
and Administration
Lviv Polytechnic National University

Andrusiv Svitlana

Leading Engineer at Department of Human Resource Management
and Administration
Lviv Polytechnic National University

INNOVATION CONFLICT: PECULIARITIES OF THE EMERGENCE IN THE MANAGEMENT SYSTEM

The purpose of the article. The era of an intellectual and informational economy filled with innovative processes that pierce all spheres of the vital activity of society.

In the economic sphere, innovation is a source of increased competitiveness, in the social sphere innovation improve the quality of life, in management, lead to modern forms of management that activate the creative activity of staff of enterprises and enrich their intellectual potential.

However, in the context of innovation, it is necessary to take into account the factors that can become the source of conflicts, since the very the essence of innovations already has a risk, an resistance to change that can provoke conflict phenomena.

The strengthening of globalization challenges, the development of information technology, the domination of private commercial interest in the public good and other trends also increase the possibility of an innovation conflict that reflects the collision of the interests of opponents (innovators and conservatives) or subjects of interaction in the innovation process.

In view of the above, there is a need to consider an innovation conflict in the context of managerial influence as a response to innovative changes and resistance to these changes. Thus, the purpose of the article is to highlight the peculiarities of the manifestation of the innovation conflict in the management system.

Methodology. For the uncovering the content of the article general methodological methods are used, in particular, synthesis and analysis, a systematic approach for the argumentation of the essence of the innova-

tion conflict and its multifaceted emergence in the management system; historical for the delineation of the regularity of flowing of an innovation conflict and change its functional role in the conditions of innovation and information economy.

Also, for the analysis of the subject of the study had the important meaning the methodological principles of objectivity, accounting for the interaction of external and internal factors of influence on the emergence of innovation conflict and generalization to the delineation the global and local reasons for the emergence of innovation conflict.

Results. As a result of the author's approach to the consideration of the innovation conflict, it disclosed the main aspects and features of emergence in the management system.

An important result is the development of theoretical approaches to the essence of the innovation conflict, especially, through coverage of the conceptual, theoretical and applied component.

The conceptualization of the conflict problems prompt the development of theoretical aspects, especially, the coverage of the content-functional form of the emergence of the innovation conflict in the management system and the practical component is aimed at finding ways to regulate the conflict.

The development of theoretical approaches to the study of conflict problems have undergone an evolutionary path from an understanding of the negative assessment of conflict within the theory of functionalism to the recognition of it as an objective component of the development of society, which also contains positive characteristics.

In view of this, the result of the article was based on the conclusion about the transition from the "conflict-free" paradigm to the conflictive paradigm, which causes the emergence of a new principle in innovation management harmony through the conflict.

Practical implications. The practical value of the article is to the development and supplement theoretical and conceptual provisions aimed at deeper coverage of the essential understanding of the innovation conflict in modern realities.

Generalized theoretical theories contributed to the formation of modern approaches to the management of innovation conflicts in enterprises as the introduction of innovations are objectively related to overcoming the resistance of the technical, political and cultural systems of the organization.

In view of the theoretical value in the article, the forms of the emergence of the innovation conflict at different levels are classified in order to develop effectively managerial influences.

Developed provisions on identifying the factors, causes and main structural and destructive consequences of innovation conflicts for the staff of the enterprise.

In an applied sense, an important in the system of the management conflicts is the identification of indicators of conflict management efficiency that would reflect the economic and social aspects of the enterprise, as stressed in the article.