

УДК 331.109

І. Сівчук

(Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя)

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВИВЧЕННЯ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Сучасна наука про управління діяльністю підприємства доводить, що конфлікт є невід'ємною частиною його функціонування. Тому потрібно виробити конструктивну позицію вирішення конфлікту і розглядати його як елемент виробничого життя організації. Щоб забезпечити стабільний динамічний розвиток діяльності підприємства керівники повинні створити інформаційно-аналітичний відділ з комп'ютерним забезпеченням для моніторингу соціально-економічних, суспільних, організаційних, виробничих процесів в умовах конфліктних ситуацій. Метою відділу повинно бути створення програмного забезпечення для прогнозування та аналізу виникнення конфліктних ситуацій на підприємстві, розробка математичних моделей, інформаційно-аналітична підтримка діяльності інших підприємств, які стикаються з колективними трудовими спорами.

Вивчення показало, що на конфліктність та масштабність негативних наслідків конфліктів в сучасних умовах впливають наступні чинники:

1. методи управління (20%);
2. чисельність трудового колективу (5%);
3. соціально-психологічний клімат (15%);
4. організаційна структура управління (15%);
5. прозорість фінансово-економічної та господарської діяльності трудового колективу (10%);
6. умови і характер праці (10%);
7. стан юридичного і аудиторського обслуговування, свідоме порушення вимог чинного законодавства (20%);
8. система зв'язків та взаємовідносини з державними органами влади, органами місцевого самоврядування (5%)

Дослідивши негативні наслідки конфліктів, ми вважаємо за доцільне рекомендувати наступне:

- системне вивчення та удосконалення механізмів попередження конфліктів, впровадження нових підходів до вирішення даної проблеми як у державі загалом, так і регіонах зокрема;
- створення умов для безперешкодної реалізації громадянами їх права звертатись до органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських об'єднань, засобів масової інформації, посадових осіб відповідно до їх функціональних обов'язків із заявами, скаргами, що стосується конфліктних ситуацій на підприємствах;
- посилити персональну відповідальність керівників підпорядкованих органів влади за стан роботи із зверненнями громадян, практикувати заслуховування їх звітів з цього питання на засіданнях колегії;
- вдосконалити практику та підвищити дієвість перевірок стану роботи із зверненнями громадян на місцях, надання практичної та методичної допомоги управлінням та відділам місцевих органів влади;
- залучати до вивчення та вирішення проблем конфліктів широку громадськість, зацікавленні академічні установи в тому числі Академію соціального управління, Міністерства праці і соціальної політики та інші громадські організації;
- проводити соціальні опитування, анкетування громадян з метою попередження колективних трудових спорів.