

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ
ТЕРНОПІЛЬСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ТЕХНІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ
ІВАНА ПУЛЮЯ**

СІВЧУК ІРИНА ПЕТРІВНА

УДК 331.109.62

**УДОСКОНАЛЕННЯ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНОГО МЕХАНІЗМУ
ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ
КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ**

Спеціальність 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами
(за видами економічної діяльності)

АВТОРЕФЕРАТ
дисертації на здобуття наукового ступеня
кандидата економічних наук

Тернопіль – 2012

Дисертацією є рукопис.

Робота виконана на кафедрі менеджменту підприємницької діяльності Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України

Науковий керівник: доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України
АНДРУШКІВ БОГДАН МИКОЛАЙОВИЧ,
Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, завідувач кафедри менеджменту підприємницької діяльності

Офіційні опоненти: доктор економічних наук, старший науковий співробітник
ГАЛИЦЯ ІГОР ОЛЕКСАНДРОВИЧ,
Київський університет туризму, економіки і права, завідувач кафедри менеджменту туристичної індустрії

кандидат економічних наук, доцент
ЦІСЕЦЬКИЙ ОРЕСТ ЄВГЕНОВИЧ,
Тернопільський національний економічний університет, доцент кафедри управління персоналом і регіональної економіки

Захист відбудеться «27» грудня 2012 р. о 12⁰⁰ годині на засіданні спеціалізованої вченої ради К 58.052.05 у Тернопільському національному технічному університеті імені Івана Пулюя за адресою: м. Тернопіль, вул. Білогірська, 2, зал засідань.

З дисертацією можна ознайомитися у бібліотеці Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя за адресою: 46001, м. Тернопіль, вул. Руська, 56.

Автореферат розісланий «23» листопада 2012 р.

Вчений секретар
спеціалізованої вченої ради,
к.е.н., доцент



О. А. Сороківська

ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ

Актуальність обраної теми дослідження зумовлена тим, що за сучасних умов, які характерні глобальною економічною кризою та політичними трансформаціями, зростає кількість конфліктів у господарській діяльності, а це змушує керівників підприємств шукати нові методи управління їх діяльністю для забезпечення стабільного безконфліктного розвитку вітчизняної промисловості, зокрема галузі машинобудування. Стратегічним пріоритетом діяльності керівників має бути застосування чітко визначених програм попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів.

Українські підприємства працюють в умовах постійної мінливості ринку. Така ситуація призводить до невизначеності пріоритетів у сучасній вітчизняній економіці, дефіциту досвіду щодо використання потенційних можливостей ринкової системи господарювання та певною мірою небажання керівників вивчати стан конфліктних ситуацій на підприємстві. В таких умовах звужуються можливості для реалізації ефективних підходів, що на основі управлінських рішень спроможні попереджати негативні наслідки конфліктів. Практична діяльність у сфері управління конфліктами має опиратися як на результати теоретичних досліджень, так і на практичний вітчизняний та зарубіжний досвід.

Сьогодні соціально-економічні відносини на вітчизняних підприємствах є складними і суперечливими, що породжує конфліктні ситуації, які негативно впливають як на виробничий процес, так і на трудові стосунки у колективах. Практика показує, що керівники підприємств мають потребу в ґрунтовних знаннях про методи та механізми попередження згаданих конфліктних ситуацій, що значною мірою мінімізуватиме їх негативні наслідки.

Відповідно виникає потреба обґрунтування вибору механізму зменшення втрат від негативних наслідків конфліктів, оскільки від успішності використання методів залежить ефективність діяльності підприємств. Основними завданнями для вибору раціонально обґрунтованого механізму є комплексний аналіз господарської діяльності підприємства, порівняння альтернативних варіантів та потенційна ефективність досягнення намічених цілей.

Наведені в дисертації методологія досліджень, теоретичні висновки і практичні рекомендації ґрунтовані на працях вітчизняних учених: Б. М. Андрушківа, А. Ю. Бобра, І. О. Галиці, Л. М. Герасіної, А. М. Гірника, А. М. Гриненка, Т. В. Дуткевича, Л. М. Ємельяненко, А. Т. Ішмуратова, Н. Б. Кирич, Г. В. Ложкіна, О. І. Ляшенка, В. М. Нагаєва, М. І. Панової, В. М. Петюха, М. І. Пірен, Н. І. Пов'якель, М. В. Примуша, І. І. Русинки, Л. І. Скібіцької, В. Г. Тимофієвої, Л. В. Торгової, С. Ф. Фролова, С. М. Хименка, О. Є. Цісецького.

Окремі аспекти формування механізмів попередження негативних наслідків конфліктів досліджували закордонні вчені: А. Я. Анцупов, Б. Гурней, Н. В. Грішіна, Р. Г. Дарендорф, М. Дойч, Г. Зіммель, С. М. Ємельянов, П. Дін, Л. Козер, Г. І. Козирев, К. Ц. Левін, А. І. Шіпілов, К. Хе Сунг, Ф. Хайдер, М. В. Цюрупа, М. Шериф, З. Є. Шершньова та інші.

У зв'язку із загостренням проблем соціально-економічного розвитку в Україні в цілому, та негативним впливом фінансової кризи на діяльність вітчизняних підприємств збільшується потреба в спеціалізовано-кваліфікаційних знаннях про

попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємстві, що визначили вибір завдань дослідження.

Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами. Наукове дослідження виконано відповідно до плану науково-дослідної роботи кафедри менеджменту підприємницької діяльності Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя і відповідає пріоритетним напрямкам фундаментальних та прикладних досліджень навчального закладу за темою № ВК 38–12 «Організаційно-економічний механізм управління ресурсним потенціалом сфери послуг в умовах трансформаційної економіки» (реєстраційний номер 0112U002208) – автор особисто брала участь у розробленні питань, пов'язаних із вивченням конфліктів на машинобудівних підприємствах та обґрунтувала застосування стратегії мінімізації негативних наслідків конфліктів за допомогою *min-max* критерію з наступним розробленням рекомендацій щодо вибору ефективних методів розв'язання конфліктів.

Мета і завдання дослідження. Метою дисертаційної роботи є поглиблення теоретичних і розроблення практичних рекомендацій щодо удосконалення соціально-економічного механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємствах машинобудівної галузі.

Для досягнення поставленої мети необхідно вирішити комплекс науково-прикладних завдань:

- визначити сутність та місце конфліктів на підприємстві, класифікувати конфлікти, проаналізувати їхню специфіку та розширити сукупність наявних класифікаційних ознак;

- дослідити вплив основних чинників виникнення конфліктів на господарську діяльність підприємств та методи їх розв'язання;

- запропонувати методіку розрахунку показника рівня конфліктності на машинобудівних підприємствах;

- удосконалити соціально-економічний механізм попередження негативних наслідків конфліктів на машинобудівних підприємствах;

- визначити оптимальну стратегію мінімізації негативних наслідків конфліктів за допомогою *min-max* критерію на основі матричного аналізу;

- виявити особливості формування системи управління корпоративною культурою та її роль у вирішенні конфліктів.

Об'єктом дослідження є процеси діяльності підприємств машинобудівної галузі в умовах конфліктів.

Предмет дослідження – теоретичні та прикладні аспекти оцінювання конфліктів на підприємствах.

Методи дослідження. В основу дослідження покладено систему взаємодоповнюючих загальнонаукових і спеціальних методів, спрямованих на отримання об'єктивних та достовірних результатів, серед яких: структурно-генетичного розвитку – для дослідження історико-економічного розвитку суті поняття «конфлікт» (Розділ 1, підрозділ 1.1, 1.2); порівняльного аналізу і синтезу – для вивчення основних структурних елементів конфлікту на підприємстві й аналізу досвіду вирішення конфліктних ситуацій у зарубіжних країнах (Розділ 1, підрозділ 1.1, 1.3); удосконалення та розширення класифікаційних ознак (Розділ 1, підрозділ

1.1); структурно-факторний – для дослідження вимог, що впливають на кількість колективних трудових конфліктів (Розділ 2, підрозділ 2.1); економіко-математичного моделювання – для дослідження взаємозв'язку між конфліктами та показниками фінансово-господарської діяльності підприємства (Розділ 2, підрозділ 2.3); емпіричного дослідження й аналізу інформації, на основі розроблених анкет – для соціологічного опитування на машинобудівних підприємствах з метою оцінки поточного стану рівня конфліктності та формування на цій базі методів мінімізації негативних наслідків конфліктів (Розділ 3, підрозділ 3.1); експериментально-ігровий – для визначення стратегії попередження та зменшення негативних наслідків конфліктів (Розділ 3, підрозділ 3.1, 3.2); графічно-математичний – для наочної ілюстрації статистичних, теоретичних і практичних даних (Розділ 1, 2, 3).

Інформаційну базу дисертації склали матеріали, опубліковані у періодичних виданнях, монографіях та інших наукових працях вітчизняних і зарубіжних науковців у межах досліджуваної проблеми; інформаційні дані статистичних матеріалів Державної служби статистики України; результати інформаційних й аналітичних досліджень профільних організацій; офіційні дані статистичної звітності Національної служби посередництва і примирення; результати експертного опитування працівників підприємств; матеріали періодичних видань, науково-практичних конференцій, засідань «круглого столу»; дані всевітньої мережі Інтернет.

Наукова новизна отриманих результатів полягає у поглибленні й розвитку теоретичних і методичних засад попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємствах машинобудівної галузі та підвищення ефективності управління конфліктними ситуаціями:

вперше:

– визначено оптимальну стратегію мінімізації негативних наслідків конфліктів за допомогою *min-max* критерію, яка дає змогу на основі соціологічного опитування ґрунтовно оцінити соціально-психологічний стан колективу підприємства;

удосконалено:

– соціально-економічний механізм попередження негативних наслідків конфліктів, універсальність якого дозволяє застосовувати його на будь-якому підприємстві, з метою прогнозування поведінки учасників конфліктної взаємодії та своєчасно попереджувати конфлікт;

– методику розрахунку показника рівня конфліктності, яка дає змогу виявити взаємозв'язок між конфліктами та їх впливом на фінансово-господарську діяльність підприємств. Дана методика сприятиме з'ясуванню того, які з досліджуваних підприємств мають високий показник рівня конфліктності;

– комплексний підхід до визначення основних чинників виникнення конфліктів, що забезпечує досягнення економічної стабілізації підприємства через призму становлення та вибору методів мінімізації негативних наслідків конфліктів;

набули подальшого розвитку:

– понятійно-категоріальний апарат у теорії конфлікту: розширено класифікацію конфліктів у господарській діяльності машинобудівних підприємств, котру доповнено такою класифікаційною ознакою, як «функціональна спрямованість», що дало змогу глибше зрозуміти поняття «конфлікт» та виявити його кінцеві результати при діагностування та управлінні конфліктними ситуаціями;

– особливості формування системи управління корпоративною культурою, що сприятиме максимізації ефективності виробничого менеджменту і гармонізації взаємин на підприємстві.

Практичне значення отриманих результатів. Практична значимість дисертації полягає у можливостях використання розробок для вдосконалення механізмів попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів, підтверджена результатами використання у діяльності промислових підприємств. Зокрема, заходи щодо здійснення матричного аналізу стану конфліктності на підприємстві використані у діяльності ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон» (довідка про впровадження № 444/205 від 09. 02. 2012), і стратегія управління конфліктами на основі удосконалення моделі попередження негативних наслідків конфліктів у ТОВ «Шредер» (довідка про впровадження № 3 від 04. 01. 2012).

Результати наукового дослідження використовують у навчальному процесі Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя при викладанні дисциплін «Інноваційний менеджмент», «Менеджмент організацій» (довідка про впровадження № 1287 від 17. 06. 2011 р.)

Особистий внесок здобувача. Дисертація є самостійно виконаною науковою роботою, в якій наукові результати щодо удосконалення механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів автор отримала та опрацювала особисто й опублікувала в наукових виданнях.

Апробація результатів дисертації. Основні положення дисертаційного дослідження відображені в публікаціях автора, доповідалися й обговорювалися на розширених засіданнях кафедри менеджменту підприємницької діяльності Тернопільського національного технічного університету імені Івана Пулюя.

Результати наукового дослідження були представлені на міжнародних та всеукраїнських наукових і науково-практичних конференціях: «Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників» (Хмельницький, 2007); «Управління компетенцією працівників як напрям профілактики конфліктів на підприємстві» (Тернопіль – Севастополь – Стамбул, 2007); «Характеристика рейдерства в умовах сьогодення» (Тернопіль, 2008); «Зв'язок конфліктів з інноваційним розвитком підприємства» (Тернопіль, 2009); «Особливості вирішення конфліктів на комбайновому заводі» (Тернопіль, 2009); «Інформаційні технології в системі забезпечення антиконфліктного управління підприємством» (Тернопіль, 2010); «Соціальне партнерство як метод попередження конфліктів на підприємстві» (Тернопіль, 2010); «Актуальні проблеми вивчення конфліктів на підприємстві» (Тернопіль, 2011).

Публікації. За темою дисертації опубліковано 15 наукових праць загальним обсягом 22,49 д. а., з яких автору належить 4,22 д. а., з них 6 – у фахових виданнях, обсягом 2,27 д. а., з яких автору належить 1,95 д. а.

Структура дисертаційного дослідження. Дисертація складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг дисертації – 205 сторінок (у т. ч. 20 таблиць, розміщених на 23 сторінках, та 25 рисунків, розміщених на 26 сторінках). Список використаних джерел налічує 262 найменування на 22 сторінках та 10 додатків на 33 сторінках.

ОСНОВНИЙ ЗМІСТ ДИСЕРТАЦІЙНОЇ РОБОТИ

У вступі обґрунтовано актуальність теми дисертаційної роботи, визначено мету і завдання, сформульовано предмет та об'єкт дослідження, розкрито наукову новизну, практичне й теоретичне значення отриманих автором результатів, подано інформацію щодо апробації та публікації результатів наукового дослідження.

У першому розділі «**Теоретичні засади вивчення проблематики конфліктів у господарській діяльності підприємств**» розкрито економічний зміст і значення конфліктів у господарській діяльності підприємства, систематизовано і уточнено класифікаційні ознаки конфліктів, визначено принципи попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктної взаємодії. Проведене дослідження дало змогу виявити основні причини виникнення конфліктів на підприємствах.

У сучасних умовах управління персоналом підприємства важливе місце займають такі аспекти управлінської діяльності, які допомагатимуть попередити конфліктні ситуації між працівниками. Встановлено, що найчастіше конфлікти на підприємстві спричиняють дезорганізацію у системах функціонування та управління господарською діяльністю.

До певного часу практика обходилася без спеціальних знань про конфлікти. Нині відомо чимало трактувань поняття «конфлікт», і не всі вчені-економісти вкладають у це поняття однаковий зміст. Враховуючи такі розбіжності, сформульовано авторське трактування поняття «конфлікту» в господарській діяльності підприємства, яке визначає конфлікт як протистояння сторін унаслідок розподілу, присвоєння і використання матеріальних, виробничих та інших ресурсів підприємства.

Узагальнено думки вчених-науковців і запропоновано класифікаційні ознаки конфліктів (табл. 1).

Таблиця 1

Класифікаційні ознаки конфліктів у господарській діяльності машинобудівних підприємств

№	Ознаки прояву	Тип конфлікту
1	2	3
1	За суб'єктами конфліктної взаємодії	– між керівником і працівником; – між керівником та колективом; – між групами інтересів; – між колективом і особою; – міжособистісні.
2	За рівнем вигоди	– прагматичні, що спрямовані на подолання перешкод спільної діяльності; – особисто-корисливі, спрямовані на задоволення власних інтересів, цілей та потреб.
3	За спрямованістю впливу в організаційній структурі підприємства	– вертикальні; – горизонтальні; – вертикально-горизонтальні.
4	За характером прояву	– відкритого типу; – закритого (прихованого) типу.

1	2	3
5	За середовищем виникнення	На макрорівні: – між державою та підприємством; – між підприємствами. На мікрорівні: – на підприємстві.
6	За способом вирішення	– за силовими методами (методи примусу); – за несиловими методами.
7	За емоційністю	– високоемоційні; – помірно емоційні.
8	За етично-суспільною формою прояву	– соціально прийнятні; – соціально неприйнятні.
9	За джерелом потреб, що спричинили конфлікт	конфлікти, що виникли внаслідок дій об'єктивних факторів; – унаслідок зіткнення інтересів, поглядів мотивів, і потреб.
10	За наявністю об'єктів у конфлікті	– об'єкт наявний; – об'єкт уявний.
11	За процесом розвитку конфліктної ситуації	Етап виникнення: – стихійні; – очікувано-заплановані. Етап розвитку процесу конфлікту: – короткотермінові. – середньотермінові (тривалі). – довготривалі (затяжні) Етап вирішення: – керовані; – помірно керовані; – не керовані. Етап спаду: – за спонтанним розв'язанням проблеми; – за знаходженням компромісу; – за примусовим вирішенням; – із залученням посередника (медіатора).
12	За функціональною спрямованістю*	– конструктивно-функціональний; – деструктивно-функціональний.

Примітка: * доповнено дисертантом

Враховуючи природу конфліктів на підприємстві, згідно якої здійснюється процес управління і попередження негативних наслідків конфліктної взаємодії та проявляються функції самого п конфлікту, виділено такі загальновідомі причини виникнення конфліктів: дефіцит ресурсів, що підлягають розподілу в господарській діяльності підприємств; взаємопов'язаність намічених завдань; відмінності в цілях, інтересах між керівником і працівниками; порушення норм законодавства щодо оплати праці; відмінності в інтересах, цінностях, життєвому досвіді між працівниками; недостатня освіченість, низький рівень професійної і кваліфікаційної підготовки працівників; порушення норм укладення та виконання колективних договорів і угод; порушення правил реєстрації та ведення трудових книжок; погані комунікації; недосконалі організаційна структура та її система управління, нечітке

розмежування прав і обов'язків, повноважень персоналу; суперечність між видами та функціями трудової діяльності працівника; невпевненість у розвитку професійного зростання, кар'єри; невідповідні умови праці; відсутність взаєморозуміння у стосунках між керівником і працівниками; соціально-психологічний стан на підприємстві.

Сформульовано основні принципи попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на машинобудівних підприємствах, серед яких: доцільність відбору рішень, адаптивність, своєчасність та достовірність аналізу проблеми, оперативність, раціональність, комплексність, стійкість, перспективність.

Конфлікт, будучи потужним економічним фактором, є каталізатором розвитку підприємства внаслідок його високої організаційної значущості й наслідків. Це проявляється у функціях конфлікту, що бувають як конструктивними, так і деструктивними.

На основі теоретичного аналізу літературних джерел встановлено, що найпоширенішим способом вирішення конфліктів у світовій практиці є переговорний процес, до того ж, у розвинутих державах за допомогою переговорів вирішують навіть кримінальні справи. За наявності відпрацьованих технологій переговорний процес може займати провідне місце серед регуляторів механізму вирішення конфліктів у трудових відносинах між основними економічними суб'єктами, а саме роботодавцями і найманими працівниками. Сьогодні в Україні переговори є радше не нормою, а винятком із правил і хоча колективний договір вважають обов'язковим, він не має реальної сили. Основними способами вирішення конфліктів залишаються арбітраж і судовий розгляд. У випадках виникнення трудових конфліктів найпоширенішими методами їх урегулювання є адміністративний тиск, погрози застосування економічних санкцій чи звільнення.

У другому розділі «**Аналіз впливу соціально-економічних чинників на стан конфліктності в господарській діяльності підприємств**» розглянуто основні чинники виникнення економічних конфліктів у господарській діяльності підприємств, розроблено методичний підхід до визначення показника рівня конфліктності й на його основі оцінено і показано вплив рівня конфліктності на стан фінансово-господарської діяльності підприємства.

Важливим фактором попередження та мінімізації негативних наслідків є вивчення й аналіз основних вимог працівників. У процесі дослідження статистичних даних Національної служби посередництва і примирення виявлено вимоги працівників щодо заробітної плати (найбільше вимог було висунуто в 2005 р. (406), питома вага кожної з них становила: вимога щодо погашення заборгованості з виплати заробітної плати – 22,9%, вимога щодо несвоєчасності виплати поточної зарплати – 13,5%, вимога щодо підвищення рівня зарплати – 12,8%, вимога щодо незадовільних умов оплати праці – 13,8%, вимога щодо охорони праці – 12,8%, інші вимоги – 24,1%. Найменша кількість вимог була зареєстрована у 2007 р.) та колективних договорів (у загальному за 2003 р. наймені працівники висували 255 вимог, із них вирішено 241, у 2004 р. – 174, із них – 174, у 2005 р. – 369, із них – 406, у 2006 р. – 242, із них – 233, у 2007 р. – 144, із них – 130, у 2008 році – 189, із них – 170, у 2009 р. – 230, із них – 200, у 2010 р. – 189, із них – 139, у 2011 р. – 198, із них – 103. Аналіз показав, що найбільше вимог було висунуто в 2005 р. (369),

найбільший відсоток із загальної кількості вимог становили вимоги працівників, які виникли у зв'язку з невиконанням вимог законодавства про працю – 44,8%, вимоги щодо виконання колективного договору, угоди або їх окремих положень становили – 28,3%, вимоги щодо встановлення нових або зміни наявних соціально-економічних умов праці та виробничого побуту – 20,9%, вимоги щодо укладання або зміни колективного договору, угоди – 5,9%. Найменша кількість вимог – у 2007 р. (144)).

Порівняльний аналіз динаміки кількості колективних трудових спорів та вимог найманих працівників у цілому в Україні, за даними Національної служби посередництва і примирення, дав можливість встановити циклічність виникнення колективних трудових конфліктів та вимог працівників (рис. 1). Національна служба посередництва і примирення здійснює свою діяльність з метою поліпшення трудових відносин та запобігання виникнення колективних трудових конфліктів, прогнозує та сприяє своєчасному їх вирішенню, є посередником при вирішенні спорів.

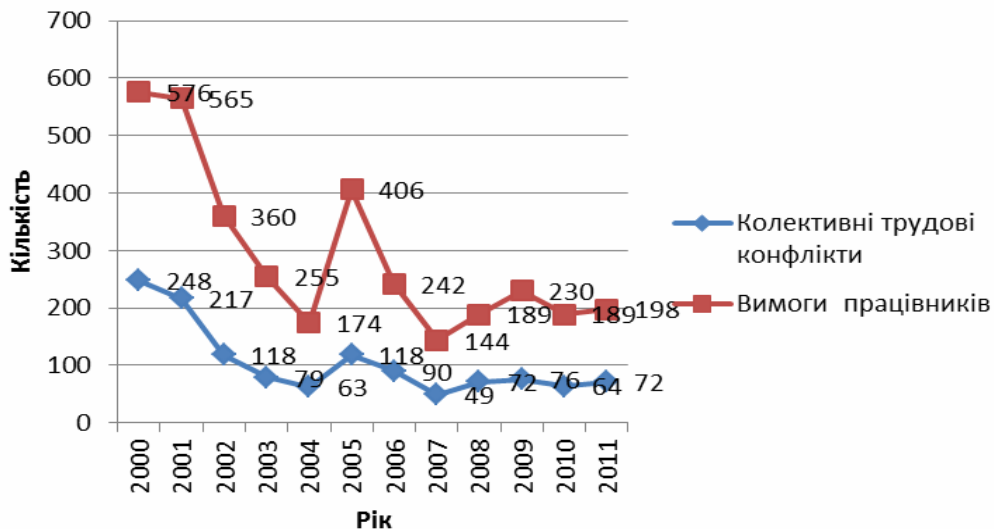


Рис. 1. Циклічність виникнення колективних трудових конфліктів та вимог працівників

Примітка: побудовано дисертантом на основі статистичних даних Національної служби посередництва і примирення

Конфлікти впливають на результати діяльності підприємства, змінюючи різні показники, зокрема обсяг виробництва, дохід, прибуток тощо. Ця зміна показників може бути як позитивною, так і негативною. Проте чітко відомо, що вона є, тому за ефективного управління конфліктними ситуаціями можлива оптимізація впливу конфліктів на результативність діяльності.

Для характеристики стану конфліктності на досліджуваних підприємствах розроблено методичний підхід для визначення показника рівня конфліктності на основі виділення ряду його часткових елементів, що найточніше відображають рівень конфліктності та є його складовими (рис. 2).

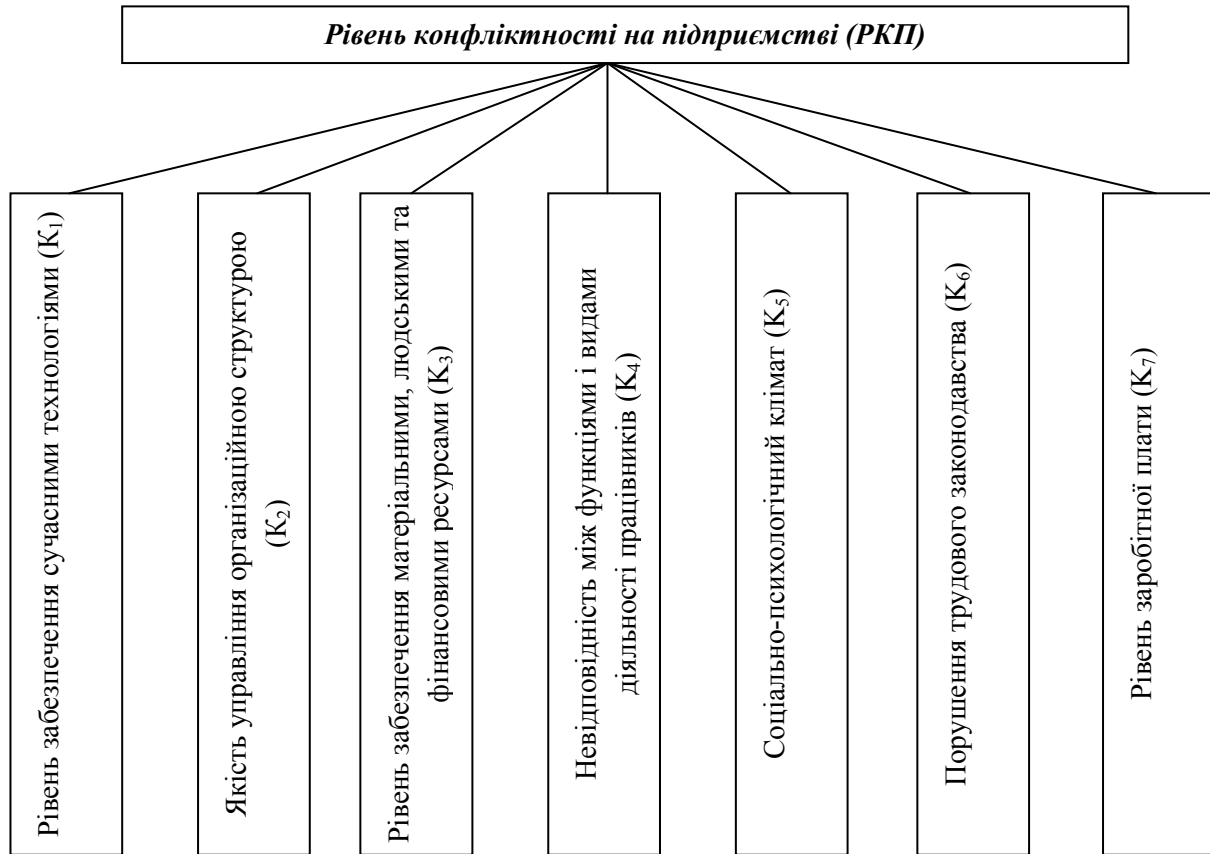


Рис. 2. Структура елементів показника рівня конфліктності на машинобудівному підприємстві

Примітка: розроблено дисертантом

Для забезпечення високоякісного здійснення кількісного оцінювання деяких елементів запропоновано систему переведення якісних та кількісних значень у шкалу оцінювання від 0 до 1 і введено критеріальну інтерпретацію бального експертного оцінювання.

Враховуючи коефіцієнти вагомості елементів показника, визначених експертним шляхом, виведено формулу розрахунку показника рівня конфліктності на машинобудівних підприємствах:

$$PKP = \sum_{i=1}^n v_i K_i = 0,08K_1 + 0,05K_2 + 0,1K_3 + 0,09K_4 + 0,23K_5 + 0,17K_6 + 0,28K_7 \quad (1)$$

PKP – рівень конфліктності на підприємстві; n – кількість елементів (n=7); v_i – коефіцієнт вагомості i-го елемента показника ($\sum_{i=1}^n v_i = 1$); K_i – числове значення оцінки i-го елемента показника.

На основі інтерпретації результатів розрахунку вищевказаного показника, запропоновано градацію машинобудівних підприємств за рівнем прояву конфліктності за період 2008–2010 рр. (табл. 2).

Таблиця 2

Градація машинобудівних підприємств за рівнем конфліктності (РКП)

РКП	Текстовий опис	Назва підприємств та кількісна характеристика ПРК за 2008-2010 рр.
(0,75; 1)	Високий. Негативний соціально-психологічний стан на підприємстві. Неспроможність учасників конфліктного процесу самостійно вирішувати конфлікти. Потрібне втручання медіаторів для розв'язання колективних трудових конфліктів.	ВАТ «Збаразька Агропромтехніка» (2008–2010 рр.)
(0,50; 0,75)	Середній. Нестабільний соціально-психологічний стан на підприємстві. Готовність суб'єктів конфліктної взаємодії до розв'язання конфліктів.	ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон» (2010 р.); ВАТ «Скала-Подільська сільськогосподарська машинно-технологічна станція» (2008–2010 рр.); ВАТ «Львівський завод фрезерних верстатів» (2008 р., 2010 р.);
(0,25; 0,50)	Допустимий. Стабільний соціально-психологічний клімат. Учасники конфлікту спроможні досягти консенсусу в розв'язанні конфліктів.	ТОВ «Шредер» (2008-2010 рр.); ВАТ «Дрогобицький машинобудівний завод» (2008–2010 рр.); ВАТ «Гусятинський механічний завод» (2008–2010 рр.); ВАТ «Городоцький механічний завод» (2008–2010 рр.);
(0; 0,25)	Невиражений. Позитивний соціально-психологічний клімат на підприємстві.	ВАТ «Булат» (2008 р., 2010 р.); ВАТ «Борщівська Агропромтехніка» (2010 р.)

Примітка: запропоновано і складено дисертантом за результатами розрахунків опитування експертів

Результати розрахунку відповідно свідчать, що на досліджуваних підприємствах конфліктність, залежно від ситуації, перебуває в межах високого, середнього, допустимого і невираженого рівнів. Це дає підстави стверджувати про недостатність уваги керівників підприємств до проблеми конфліктності в організаціях. Даний метод може бути використаний для розрахунків рівня конфліктності в динаміці, що забезпечує можливість постійного відстеження змін і впливів управлінських рішень на коливання його значення.

У дисертаційному дослідженні використаний емпіричний метод виявлення взаємозв'язку між конфліктами та показниками фінансово-господарської діяльності,

зокрема на прикладі прибутку. Залежність вказує на обернений зв'язок між показниками, тобто при підвищенні рівня конфліктності прибуток зменшується (рис. 3).

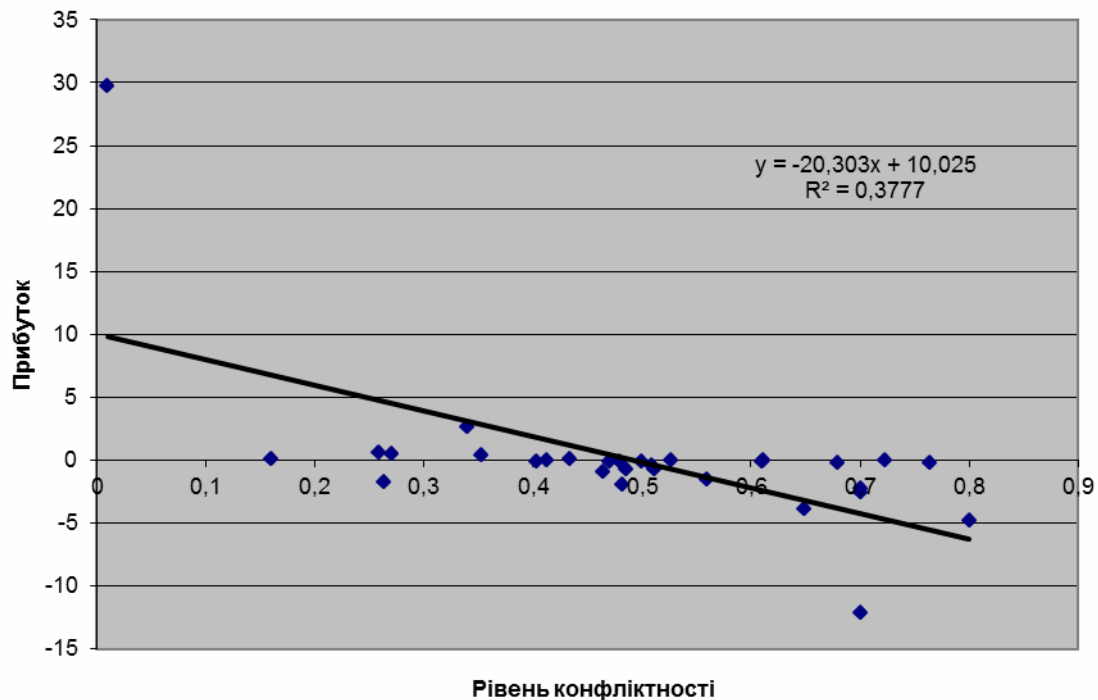


Рис. 3. Модель функціональної залежності між РКП та прибутком машинобудівного підприємства

Примітка: побудовано дисертантом

Коефіцієнт кореляції R , що визначає щільність зв'язку між показниками, в даному випадку дорівнює 0,61. Згідно зі шкалою Чеддока, такий зв'язок – помітний. Важливо зазначити, що проведене математично-статистичне дослідження характерне доступністю вхідної інформації для розрахунку показника.

Результати досліджень дали змогу виявити основні методи (конструктивні та деструктивні) попередження і мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємстві, де найбільш конструктивним виявився метод залучення посередників (діяльність Національної служби посередництва і примирення).

У третьому розділі «Удосконалення соціально-економічного механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів» обґрунтовано вибір оптимальної стратегії мінімізації негативних наслідків конфліктів, зокрема за допомогою \min - \max критерію, а також запропоновано удосконалення соціально-економічного механізму попередження конфліктів на машинобудівних підприємствах на засадах залучення медіаторів.

Недосконалість та відсутність формалізованого механізму прийняття управлінських рішень щодо розв'язання конфліктів призвели до того, що досліджені машинобудівні підприємства зіштовхуються з певними труднощами, внаслідок чого

заходи щодо попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів залишаються малоефективними.

Управління змінами передбачає постійну оцінку адекватності наявної організаційної структури цілям і завданням організації. Серйозною проблемою вітчизняних машинобудівних підприємств, яка виявилася під час дослідження, є недостатня підготовленість керівників до прийняття управлінських рішень та використання ефективних методів попередження конфліктів, що необхідно для мінімізації їх наслідків. З метою виявлення конфліктів на підприємстві було здійснене соціологічне опитування. Суть дослідження полягає у використанні матриці та min-max критерію для аналізу стратегій поведінки керівника і працівників. Результати матриці та min-max критерію для простоти розрахунків занесені в таблицю. З урахуванням здійсненого дослідження на машинобудівних підприємствах автор прийняла рішення застосувати даний метод у діяльності ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон» (табл. 3).

Таблиця 3

**Матричний аналіз конфліктності на підприємстві
ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон»**

№	Назва стратегій	Проміжні розрахунки									
		3	4	5	6	7	8	9	10	α	
1	A_i	B_j	B_1	B_2	B_3	B_4	B_5	B_6	B_7	B_8	
2	A_1	0	1	2	0	0	1	1	5	5	
3	A_2	0	1	1	0	0	1	1	6	6	
4	A_3	1	2	1	1	1	1	2	1	2	
5	A_4	1	4	1	1	1	0	1	1	4	
6	A_5	2	5	0	0	1	1	1	0	5	
7	A_6	1	4	0	1	1	1	1	1	4	

Примітка: складено дисертантом

де A_i ($i=1\dots6$) – стратегія поведінки керівника; B_j ($j=1\dots8$) – стратегія поведінки працівників.

На підприємстві ПАТ «Тернопільський радіозавод «Оріон» конфлікти найчастіше виникали б через погані умови праці (стратегія керівника), відповідно зустрічними діями працівників (стратегія працівників) є відстоювання своїх прав усіма доступними методами, і в окремих випадках працівники готові до компромісу заради збереження свого робочого місця. Для згаданого підприємства, щоб вирішити конфлікт, запропоновано застосувати метод переговорів. Він дасть змогу конфліктуючим сторонам дійти згоди з урахуванням потреб кожної з них без ризику програшу однієї зі сторін.

На інших підприємствах конфлікти найчастіше виникали б за умов низької заробітної плати, тривалої затримки заробітної плати, поганих умов праці та некоректного ставлення з боку керівника.

Основна мета застосування даного методу – пошук конфліктів, виникнення яких призводить до негативних результатів діяльності підприємства, та мінімізації їх негативних наслідків.

У дисертаційній роботі запропоновано удосконалений механізм розв'язання конфліктного процесу на машинобудівному підприємстві (рис. 4). Механізм представлений у вигляді «дерева сценарію», який включає ланцюгову реакцію переходу станів конфліктної ситуації і приклад вирішення конфлікту на його основі. Системність даного механізму полягає у застосування теорії ігор. Виникнення та вирішення конфліктів відбувається через відповідні стани. Кожний учасник, приймаючи відповідне рішення, враховує ситуацію, що склалася, свої цілі та цілі інших учасників. У станах конфліктного процесу даного соціально-економічного механізму відображаються стосунки між учасниками. В даному випадку конфлікт виник між керівником і працівниками через заборгованість у виплаті заробітної плати.

Обґрунтовано використання даного механізму на підприємствах для попередження та розв'язання конфліктних ситуацій та залучення до цього процесу Національної служби посередництва і примирення, або інших медіаторів. Практичність використання даного механізму полягає у його універсальності, оскільки він може бути застосований на будь-якому підприємстві, адаптованим до різних конфліктів і залучення інших медіаторів.

Встановлено, що ефективність розв'язання конфліктів на даних підприємствах значною мірою залежить від правильного оцінювання їх наслідків. Саме тому запропоновано економічну модель «організмів-збудників» конфліктності на машинобудівному підприємстві (рис. 5). Наслідки конфліктів варто оцінювати за допомогою дослідження «організмів-збудників»: методи управління; чисельність трудового колективу; соціально-психологічний клімат; організаційна структура управління; прозорість фінансово-економічної та господарської діяльності трудового колективу; умови і характер праці; стан юридичного й аудиторського обслуговування, свідоме порушення вимог законодавства; система зв'язків та відносини з державними органами влади, органами місцевого самоврядування. Основна мета даної моделі дослідження наслідків конфліктів – дати можливість своєчасно попереджати конфліктні ситуації.

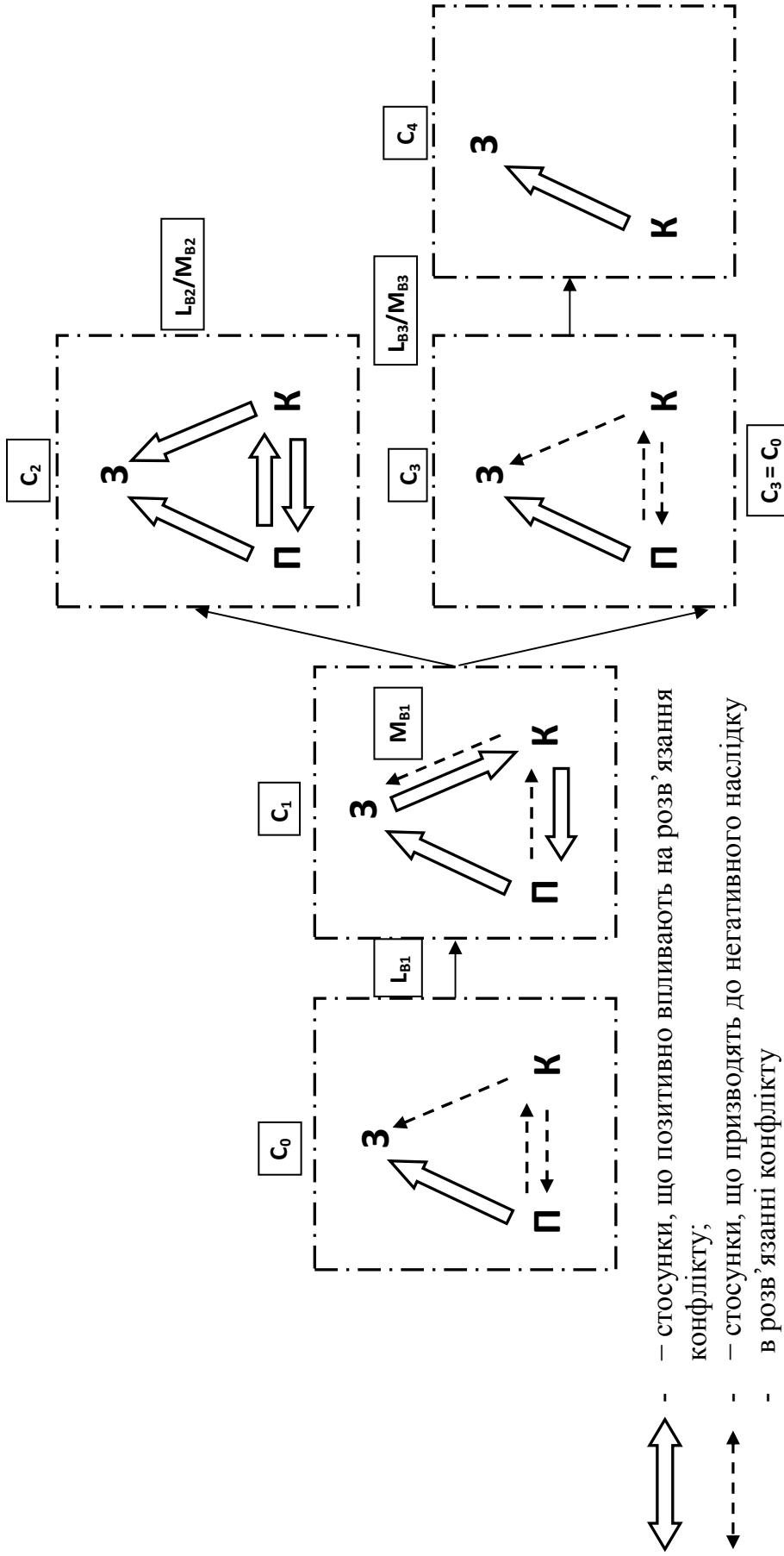


Рис. 4. Механізм розв'язання конфліктного процесу на машинобудівному підприємстві

Примітка: розроблено дисертантом

П – працівник, **К** – керівник, **З** – заробітна плата.

М_{В1} – визначення термінів виплати заробітної плати; **М_{В2}** – погашення заборгованості заробітної плати; **М_{В3}** – примусова виплата заробітної плати; **L_{В1}** – переговори за участю НСПП; **L_{В2}** – виплата заробітної плати; **L_{В3}** – виплата заробітної плати у результаті звернення в судові органи; **C₀**, **C₁**, **C_n** – стани, що відображають конфлікт на певному періоді розвитку конфліктної ситуації; в загальному вони моделюють альтернативні шляхи для вирішення конфлікту. **C₀** – **C_n** – моделювання альтернативних дій при вирішенні конфлікту; **C₀** – незбалансований передконфліктний стан; **C₁** – переговори між суб'єктами конфліктної взаємодії; **C₂** – мирне розв'язання проблеми; **C₃** – перешкоди при досягненні цілей; **C₄** – ціль досягнення.

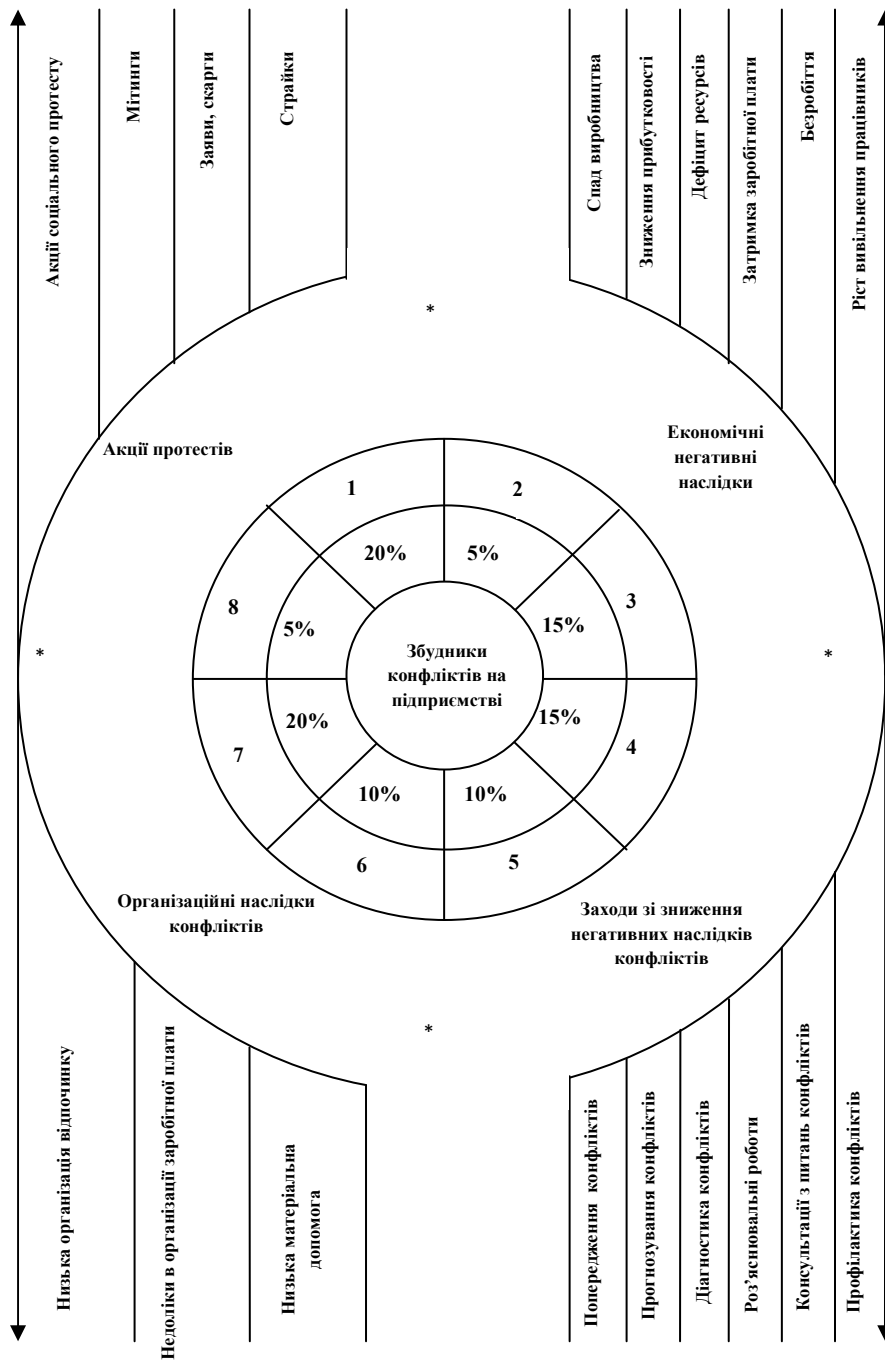


Рис. 5. Економічна модель «організмів-збудників» конфліктності на машинобудівному підприємстві.

Примітка: розроблено дисертантом

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 й аудиторського обслуговування, свідоме порушення вимог законодавства (20%). 8. Система зв'язків та відносини з державними органами влади, органами місцевого самоврядування (5%).

Модель актуальна для підприємств, де рівень конфліктності порівняно високий.

На підставі дисертаційного дослідження для мінімізації негативних наслідків конфліктів запропоновано наступне: системне вивчення та удосконалення механізмів попередження конфліктів, упровадження нових економічних підходів до розв'язання даної проблеми на підприємствах; створення умов для безперешкодної реалізації звернень працівників підприємств до відповідних органів державної влади, місцевого самоврядування, громадських об'єднань, засобів масової інформації, посадових осіб із заявами, скаргами, що стосується конфліктних ситуацій на підприємствах; систематичний аналіз стану звернень працівників, посилення відповідальності керівників відповідних органів влади за стан роботи зі зверненнями громадян; залучення до вирішення конфліктних ситуацій широкої громадськості, зацікавлених академічних установ, у т. ч. Академії соціального управління, Міністерства праці і соціальної політики та інших громадських організацій; систематичні соціологічні опитування працівників підприємств із метою попередження колективних трудових спорів.

Важливу роль в удосконаленні управління людськими ресурсами і поліпшенні діяльності підприємств відіграє корпоративна культура. Зокрема, з'ясовано, що низький рівень цієї культури підвищує відсоток поширення соціально-економічних конфліктів. Корпоративну культуру необхідно розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства.

ВИСНОВКИ

У дисертації, на основі теоретичного узагальнення і наукового обґрунтування, представлені основні наукові результати, що сприятимуть розв'язанню важливих прикладних проблем, а саме попередженню та мінімізації негативних наслідків конфліктів у господарській діяльності машинобудівних підприємств. Основні теоретико-методологічні й науково-практичні висновки і результати, отримані в процесі досліджень, зводяться до наступних:

1. Дослідження праць вітчизняних і зарубіжних учених-економістів стосовно конфліктів та їх впливу на результати діяльності підприємств, а також аналізу відомих підходів до визначення поняття «конфлікт» на підприємстві; запропоновано й обґрунтовано, що конфлікт – це протистояння сторін унаслідок розподілу, присвоєння і використання матеріальних, виробничих та інших ресурсів підприємства.

2. Визначено, що основними чинниками виникнення конфліктів, від яких залежить ринкова, економічна та соціальна ефективність діяльності підприємства, є: дефіцит ресурсів, що підлягають розподілу в господарській діяльності підприємств; взаємопов'язаність намічених завдань; відмінності у цілях, інтересах між керівником і працівниками; порушення норм законодавства щодо оплати праці; відмінності в інтересах, цінностях, життєвому досвіді між працівниками; недостатня освіченість, низький рівень професійної і кваліфікаційної підготовки працівників; порушення норм укладення та виконання колективних договорів і угод; порушення правил реєстрації та ведення трудових книжок; погані комунікації; недосконалі організаційна структура та її система управління, нечітке розмежування прав і обов'язків, повноважень персоналу; суперечність між видами та функціями трудової діяльності працівника; невпевненість у розвитку професійного зростання, кар'єри;

невідповідні умови праці; відсутність взаєморозуміння у відносинах між керівником і працівниками; соціально-психологічний стан на підприємстві.

3. Доведено необхідність вивчення й аналізу негативних наслідків конфліктів. З'ясовано, що на економічні та організаційні наслідки конфліктів впливають такі «організми-збудники», як: методи управління; чисельність трудового колективу; соціально-психологічний клімат; організаційна структура управління; прозорість фінансово-економічної та господарської діяльності трудового колективу; умови і характер праці; стан юридичного й аудиторського обслуговування, свідоме порушення вимог законодавства; система зв'язків та відносини з державними органами влади, органами місцевого самоврядування. Це дасть змогу менеджерам машинобудівних підприємств вчасно виявляти потенційно небезпечні «організми-збудники» і вжити заходів щодо недопущення або мінімізації економічних та організаційних наслідків конфліктів із метою удосконалення управлінських процесів на підприємстві

4. У результаті дослідження машинобудівних підприємств запропоновано і обґрунтовано застосування матричного аналізу та min-max критерію для аналізу і мінімізації негативних наслідків конфліктів, дієвість якого допоможе швидко та високоякісно вирішувати трудові суперечки.

5. Встановлено особливості розвитку конфліктних ситуацій у контексті корпоративної культури. Результати дослідження переконливо свідчать про позитивний вплив високої корпоративної культури підприємства на розвиток трудового потенціалу. Зокрема, з'ясовано, що низький рівень корпоративної культури підвищує відсоток поширення соціально-економічних конфліктів. Корпоративну культуру необхідно розглядати як важливий чинник впливу на трудовий потенціал підприємства. Тому управління корпоративною культурою має постійно перебувати у центрі уваги керівників та менеджерів організації.

6. На основі агрегування елементів (рівень забезпечення сучасними технологіями; якість управління організаційною структурою; рівень забезпечення матеріальними, людськими та фінансовими ресурсами; невідповідність між функціями і видами діяльності працівників; соціально-психологічний клімат; порушення трудового законодавства; рівень заробітної плати), структура вагомостей коефіцієнтів елементів показника і дія яких є різною, що дасть змогу за допомогою математичної залежності встановити рівень конфліктності на підприємстві. Показник рівня конфліктності сприяє визначенню гранично допустимих меж конфлікту – високий, середній, допустимий, невиражений, що допоможе керівникам та менеджерам машинобудівних підприємств проаналізувати стан соціально-психологічного клімату в колективі, а у підсумку попереджати конфліктні ситуації.

7. Удосконалено соціально-економічний механізм попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на машинобудівних підприємствах, що базується на взаємозалежній ланцюговій реакції переходу станів конфліктної ситуації у вигляді «дерева» сценарію. Практичність даного механізму зумовлена його універсальністю, і дає змогу практично використовувати цей механізм на будь-якому підприємстві.

СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

Наукові праці, в яких опубліковані наукові результати дисертації:

1. Сівчук І. П. Мінімізація негативних наслідків конфліктів на підприємстві / І. П. Сівчук // Галицький економічний вісник. – 2011. – №1 (30). – С. 98 – 102 (0,46 друк. арк.).
2. Сівчук І. П. Зарубіжний досвід вирішення конфліктних ситуацій / І. П. Сівчук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2011. – № 2. Т. 1. – С. 92 – 96 (0,46 друк. арк.).
3. Сівчук І. П. Економічна модель виникнення організацій-збудників конфліктності на підприємстві / Б. М. Андрушків, Р. Н. Шерстюк, І. П. Сівчук // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2011. – № 1(4) (0,40 друк. арк.) [*Особистий внесок автора – 0,22 друк. арк.: детально проаналізовано стилі керівництва та їх вплив на виникнення конфліктів*].
4. Сівчук І. П. Про кризу взаємовідносин у загальній теорії криз / Б. М. Андрушків, Н. Б. Кирич, І. П. Сівчук // Регіональна економіка – 2008. – № 1. – С. 206 - 211(0,25 друк. арк.). [*Особистий внесок автора – 0,11 друк. арк.: розглянуто етапність прогнозування можливих суперечностей*].
5. Сівчук І. П. Роль конфліктів в системі управління організацією / І. П. Сівчук // Галицький економічний вісник – 2007. – № 2 (13). – С. 74 – 80 (0,44 друк. арк.).
6. Сівчук І. П. Управління компетенцією працівників як напрям профілактики конфліктів на підприємстві / І. П. Сівчук // Проблеми інтеграції науково-освітнього, інтелектуального потенціалу в державотворчому процесі. Україна-Туреччина: Збірник наукових праць VI Міжнар. симпозиуму, 16-20 жовтня 2007 р. – Тернопіль: ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2007. – С. 338 – 342 (0,26 друк. арк.).

Опубліковані праці апробаційного характеру:

7. Сівчук І. П. Актуальні проблеми вивчення конфліктів на підприємстві / І. П. Сівчук // Збірник тез доповідей XV наукової конференції, 14–15 грудня 2011 року – Тернопіль: ТНТУ ім. Івана Пулюя, 2011. – С. 260. (0,07 друк. арк.).
8. Сівчук І. П. Соціальне партнерство як метод попередження конфліктів на підприємстві / І. П. Сівчук // Збірник тез доповідей XIV наукової конференції. Гуманітарні, соціальні та економічні науки, 27–28 жовтня 2011 р. – Тернопіль: ТНТУ ім. Івана Пулюя, 2010. – Т. 3. – 37 с. (0,08 друк. арк.).
9. Сівчук І. П. Інформаційні технології в системі забезпечення анти конфліктного управління підприємством / І. П. Сівчук // Матеріали Міжнар. наук.-техніч. конф., 19–21 травня 2010 р. – Тернопіль: ТНТУ ім. Івана Пулюя, 2010. – С. 546 – 547 (0,16 друк. арк.).
10. Сівчук І. П. Зв'язок конфліктів з інноваційним розвитком підприємства / І. П. Сівчук // Особливості організації менеджменту інноваційної діяльності в умовах регіону: Матеріали Міжнар. наук.-практич. конф., 27–28 лют. 2009 р. – Тернопіль: ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2009. – С. 172 – 178 (0,39 друк. арк.).
11. Сівчук І. П. Особливості вирішення конфліктів на комбайновому заводі / І. П. Сівчук // Матеріали Всеукраїнської наукової конференції, 13–14 трав. 2009 р. – Тернопіль: ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2009. – С. 172 – 178 (0,08 друк. арк.).

12. Сівчук І. П. Характеристика рейдерства в умовах сьогодення / І. П. Сівчук // Матеріали дванадцятої наукової конференції, 14–15 трав. 2008 р. – Тернопіль: ТДТУ ім. Івана Пулюя, 2008. – С. 303 (0,08 друк. арк.).

13. Сівчук І. П. Неоднорідність праці як основа соціальної диференціації працівників / І. Б. Бакушевич, І. П. Сівчук // Розвиток соціально-економічних відносин в умовах трансформації економіки України: Матеріали I Міжнар. наук.-практич. конф., 17–18 травня 2007 р. – Хмельницьк: Інститут економіки та управління, 2007. – С. 68 – 70 (0,29 друк. арк.). [*Особистий внесок автора – 0,14 друк. арк.: охарактеризовано ставлення працівників до праці в єдності трьох взаємопов'язаних елементів: мотивів і орієнтації трудової поведінки; реальної (фактичної) трудової поведінки; вербальної поведінки, що відображається в оцінці робітниками трудової ситуації.*]

Опубліковані праці, які додатково відображають наукові результати дисертації:

14. Сівчук І. П. Особливості та передумови виникнення конфліктів в регіоні / І. П. Сівчук // Соціально-економічні проблеми і держава. – 2010. – № 1(3). – С. 99 – 104 (0,34 друк. арк.).

15. Сівчук І. П. Економічна та майнова безпека підприємства і підприємництва. Антирейдерство: монографія / Б. М. Андрушків, І. П. Сівчук, Ю. Я. Вовк та ін. – Тернопіль: Вид. Терно-граф, 2008. – 424 с. (18,73 друк. арк.). [*Особистий внесок автора – 0,93 друк. арк.: удосконалено методичні положення щодо оцінювання майнових суперечок та конфліктів на підприємствах, теми: 3.2, 3.3, 3.4.*]

АНОТАЦІЯ

Сівчук І. П. Удосконалення соціально-економічного механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів. – Рукопис.

Дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук за спеціальністю 08.00.04 – Економіка та управління підприємствами (за видами економічної діяльності). – Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Тернопіль, 2012.

Дисертаційна робота присвячена дослідженню теоретичних положень та розробленню практичних рекомендацій щодо удосконалення механізму попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів на підприємстві.

У роботі обґрунтовано й уточнено поняття «конфлікт» у господарській діяльності підприємства; розширено класифікацію внутрішніх організаційних конфліктів на машинобудівних підприємствах та удосконалено соціально-економічний механізм попередження та мінімізації негативних наслідків конфліктів. Удосконалено методику оцінки рівня конфліктності на підприємстві.

Набули подальшого розвитку умови формування системи управління корпоративною культурою, виявлено взаємозв'язок між рівнем культури та її вплив на попередження конфліктів.

Ключові слова: конфлікт у господарській діяльності підприємств, переговорний процес, соціально-економічний механізм, рівень конфліктності, матричний аналіз, корпоративна культура.

АННОТАЦИЯ

Сивчук И. П. Усовершенствование социально-экономического механизма предупреждения и минимизации негативных последствий конфликтов. – Рукопись.

Диссертация на соискание ученой степени кандидата экономических наук по специальности 08.00.04 – Экономика и управление предприятиями (по видам экономической деятельности). – Тернопольский национальный технический университет имени Ивана Пулюя, Тернополь, 2012.

Диссертация посвящена исследованию теоретических основ и разработки прикладных рекомендаций относительно усовершенствования социально-экономического механизма предупреждения и минимизации негативных последствий конфликтов.

Целью диссертации есть обобщение и развитие научных, теоретических и методических подходов к решению конфликтных ситуаций, разработка практических рекомендаций по оценке показателя уровня конфликтности на предприятии и пути выхода из конфликтов на основе матричного анализа.

Намеченная цель обусловила решение следующих задач: определены сущность и место конфликтов в хозяйственной деятельности машиностроительных предприятий; исследовано влияние основных факторов возникновения конфликтов в хозяйственной деятельности предприятий; обосновано предложенную методику расчета показателя уровня конфликтности на машиностроительных предприятиях; усовершенствован социально-экономический механизм предупреждения негативных последствий конфликтов на упомянутых предприятиях, определена оптимальная стратегия минимизации негативных последствий конфликтов с помощью min-max критерия на основе матричного анализа; выявлены особенности формирования системы управления корпоративной культурой и ее роль в разрешении конфликтов. Объектом исследования являются процессы деятельности предприятий машиностроительной отрасли в условиях конфликтных ситуаций. Предмет исследования – теоретические и прикладные аспекты оценки конфликтных ситуаций на машиностроительных предприятиях.

На основе исследования конфликтов в хозяйственной деятельности предприятий выделены и проанализированы основные причины их возникновения: дефицит ресурсов в хозяйственной деятельности предприятий, подлежащих распределению; взаимозависимость поставленных задач; разница в целях, интересах между руководителем и работниками; разница в интересах, ценностях, жизненном опыте между работниками; несовершенная организационная структура и ее система управления, нечеткое разграничение прав и обязанностей, полномочий персонала противоречия между видами и функциями трудовой деятельности работника; не соответствующие условия труда и т. д.

В работе на основе экономико-математического моделирования установлено и доказано влияние конфликтов на финансово-хозяйственную деятельность предприятия. Рассчитанный показатель уровня конфликтности позволяет, по соответствующей шкале, определить его предельные границы – высокий, допустимый, средний, не выраженный. Данная методика дает возможность руководителям и менеджерам машиностроительных предприятий проанализировать состояние

социально-психологического климата в коллективе, что помогает предупреждать конфликтные ситуации.

Предложенный в диссертационной работе усовершенствованный социально-экономический механизм предупреждения и минимизации негативных последствий конфликтов на машиностроительных предприятиях базируется на взаимосвязанной цепной реакции перехода состояний конфликтной ситуации в виде «дерева сценария». Практичность данного механизма обусловлена его универсальностью, что позволяет практически использовать этот механизм на любом предприятии.

С целью минимизации негативных последствий конфликтов предложено применять min-max критерий, на основе матричного анализа. Простота и действенность такого метода дает возможность эффективно, быстро и качественно решать трудовые споры.

В работе установлены особенности развития конфликтных ситуаций в контексте корпоративной культуры. Результаты исследования убедительно свидетельствуют о положительном влиянии корпоративной культуры на деятельность предприятия, на развитие трудового потенциала; в частности установлено, что низкий уровень корпоративной культуры повышает процент распространения социально-трудовых конфликтов.

Ключевые слова: конфликт в хозяйственной деятельности предприятий, переговорный процесс, социально-экономический механизм, уровень конфликтности, матричный анализ, корпоративная культура.

ANNOTATION

Sivchuk I. P. Improving socio-economic mechanisms to prevent and minimize the negative effects of conflict. – Manuscript.

Dissertation for the obtaining the scientific degree of candidate of economic sciences on the specialty 08.00.04 – Economy and management of enterprises (by the fields of economic activities). – Ternopil Ivan Pul'uj National Technical University, Ternopil, 2012.

Thesis deals with the theoretical positions and develop practical recommendations for improvement of prevention and minimize the negative effects of conflict in the enterprise.

The work proved and refined the concept of «conflict» in business enterprise; expanded classification of internal organizational conflicts of machine-building enterprises and improved socio-economic mechanism to prevent and minimize the negative effects of conflict. The method of assessing the level of conflict in the enterprise.

It only took the further development of the conditions of the system of corporate culture, revealed the relationship between the level of culture and its impact on conflict prevention.

Keywords: conflict in business enterprises, negotiations, socio-economic mechanism, the level of conflict, matrix analysis, corporate culture.

Підписано до друку 19.11.2012. Формат 60×90 1/16.
Папір офсетний. Гарнітура Times New Roman. Умов.-друк. арк. 0,9.
Наклад 100 прим. Замовлення №2-1911.

* * * * *

Друк Пп. Цимбал Л. Є.
Свідоцтво про реєстрацію № 926951 від 30.07.2009 р.
м. Тернопіль, вул. Руська, 8.
тел. (0352) 522-881.