

УДК 658.3

Ірина Сівчук

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя

ОСОБЛИВОСТІ ТА ПЕРЕДУМОВИ ВИНИКНЕННЯ КОНФЛІКТІВ В РЕГІОНІ

Анотація. Проведено дослідження колективних трудових спорів на підприємствах Тернопільської області, визначено основні їх причини виникнення та методи подолання негативних наслідків.

Ключові слова: трудові спори, конфліктна ситуація, моделювання конфлікту на підприємствах.

Iryna Sivchuk

THE PECULIARITIES AND PREREQUISITES ORIGIN CONFLICTS IN THE REGION

Abstract. Research of having the collective working discussion in the organization Ternopil region, it is defined their cores cause occurrence that methods overcoming of negative consequences.

Постановка проблеми. В період жорстокої конкурентної боротьби вітчизняним промисловим підприємствам України потрібно чітко бачити шляхи вирішення поставлених задач. Світова криза спричинила нестабільність в усіх галузях економіки не тільки в нашій країні, а у всьому світі зокрема. Така нестабільність призводить до виникнення різного роду криз і конфліктних ситуацій на макро- та мікрорівнях, в державі, на підприємствах, між керівниками та підлеглими тощо. На даний момент потрібно правильно сформулювати механізми подолання занепаду рівня розвитку організацій шляхом розробки нових підходів, методологій прийняття управлінських рішень в умовах ризиків і несприятливої ситуації.

Метою статті є визначення основних причин виникнення конфліктів, що впливають на економічну діяльність підприємства та методів їх подолання з метою попередження негативних наслідків.

Виклад основного матеріалу. У господарських відносинах конфлікти мають особливе місце, оскільки їх перебіг суттєво відбивається, з одного боку, на стані та ситуації економіки держави в цілому, а з іншого – зачіпають інтереси окремих учасників цих відносин. Конфлікти виникають всюди, незалежно від форми власності: приватної (індивідуальна, особиста, приватно-трудова, приватно-капіталістична), колективна (кооперативна, акціонерна, громадські організації), державна (комунальна, загальнодержавна – усього народу).

Конфлікт може виникнути внаслідок і розриву відносин усередині якої-небудь підгрупи. Основна модель виникнення конфлікту зображена на рис. 1.



Рис. 1. Моделювання конфлікту на підприємствах

Розглянемо вхідні чинники конфліктів (табл. 1).

Таблиця 1

Характеристика вхідних чинників конфліктів на підприємствах

№	Тип чинників	Форми прояву
1	2	3
1	Інформаційні чинники: неприйнятність інформації для однієї із сторін, недосконала вербальна передача інформації від суб'єкта до субєкта	Неповні і неточні факти; чутки; мимовільна дезінформація; передчасна інформація або інформація, передана із запізненням; ненадійність джерел інформації; сторонні факти; неадекватні акценти на подану інформацію
2	Поведінкові чинники : (недоречність, груба поведінка, нетактовність і т.п.)	Прагнення до перемоги; прояв агресивності, егоїзму; порушення обіцянок; мимовільне порушення комфортних відносин між працівниками , у групах
3	Міжособистісні чинники: незадоволеність, некомфортність між сторонами	Дисбаланс у відносинах; несумісність у цінностях, інтересах, манерах поведінки і спілкуванні; класові відмінності; негативний досвід у відносинах минулого; низький рівень довіри та авторитетності
4	Ціннісні фактори: протилежність принципів поведінки	Вірусоповідання (забобони, уподобання, пріоритети); прихильність до групових традицій, цінностей, норм; релігійні, культурні, політичні та інші цінності; етичні цінності (уявлення про добро і зло, справедливість і несправедливість)
5	Структурні фактори: відносно стабільно-об'єктивні обставини, які важко піддаються зміні	Влада, система управління; право власності, норми поведінки, «правила гри»; соціальна приналежність, політика

Суб'єктами конфліктів можуть виступати будь-які особи, групи, організації, країни та материки. В нашому випадку ми розглядаємо конфлікти на підприємствах, організаціях,

то суб'єктами суперечностей стають працівники, керівники та їх групи. Типи конфліктів можна умовно поділити на структурні, ресурсні, динамічні. Тип функціональної системи. Дано визначення самої ж функціональної системи – це взаємодіючі елементи певного функціонального (економічного, політичного, релігійного тощо) середовища, які взаємопов'язані і здійснюють свою діяльність в певному структурному порядку. Якщо ж говорити з точки зору конфліктів, то розрізняють такі види функціональних систем на рівні конфліктів в організаціях: а) організаційно-технологічні конфлікти; б) соціально-економічні конфлікти; в) адміністративно-управлінські конфлікти. Вихідними чинниками конфліктів є позитивно та/або негативно вирішена поставлена проблема, ситуація.

Головними причини виникнення колективних трудових спорів на підприємстві є: дефіцит ресурсів (матеріальних, людських, інформаційних тощо); взаємопов'язаність поставлених задач; розбіжності в інтересах, цілях, життєвих цінностей; особливості характеру особистості, манері поведінки та накопичений життєвий досвід.

Дефіцит ресурсів. На підприємствах часто виникають проблеми з обмеженістю ресурсів. Керівництво повинно мобільно реагувати на ситуацію і вирішити, як правильно та рентабельно розподілити матеріали, людський потенціал та фінанси між різними структурними підрозділами відповідно до своєї організаційної структури. Розподіл повинен бути раціональним і правильним.

Взаємопов'язаність поставлених задач. Організаційна структура підприємства є головною при виконання поставлених завдань, а підрозділи являють собою системний блок у цьому ланцюгу. Блокування діяльності роботи в одному підрозділі може призвести до простою виробничої діяльності в цілому. Неправильне делегування керівником повноважень може знизити продуктивність праці працівників при виконанні ними функцій.

Розбіжності в інтересах, цілях, життєвих цінностях. Ці причини виникнення конфліктів є досить поширеними, оскільки кожен стикається з ними щодня. Розбіжності в цілях проявляються тоді, коли структурні підрозділи стають спеціалізованими і ставлять за головне досягнення своїх цілей, чим основної мети підприємства. Розходження в життєвому досвіді полягає в тому, що кожна людина – це індивідуальна соціальна особистість, яка при виконанні своїх службових, професійних обов'язків може зменшувати ступінь взаєморозуміння між представниками різних сторін, коли є велика різниця у віці, підвищена емоційність характеру, кваліфікаційний рівень посади тощо.

В основі управління людськими ресурсами, покладено елемент соціальної організації, де персонал розглядається з точки зору трудової функції, соціальних взаємних відносин та індивідуальний стан працівника. Трудова функція поєднує в собі стратегічні елементи управління працівниками, як такими. Фундамент, якої складається з розробки кадрової стратегії (технічне та економічне навчання персоналу, підготовка і перепідготовка, підвищення кваліфікації, безпосередня робота з кадровим персоналом), правильний відбір персоналу, мінімізація трудових суперечок тощо. Соціальні взаємні відносини несуть в собі груповий характер, тобто які взаємовідносини між членами колективу призводять до підняття ефективності діяльності або до її зниження. Індивідуальний стан працівника – це окремий підхід, оскільки тут повинні враховуватись особисті якості працівника, співвідношення між ним та його робочим місцем, правильне мотивування і винагорода за виконану працю, які спрямовані на процвітання підприємства.

Наведемо приклади підприємств, найбільш конфліктних гарячих точок у Тернопільському регіоні в яких виникали конфліктні ситуації і визначимо найбільш поширені причини їх виникнення (табл. 2).

Таблиця 2

Причини виникнення колективних трудових спорів на підприємствах Тернопільської області

Назва підприємства	Причини виникнення колективного трудового спору
1. ВАТ «Тернопільський комбайновий завод» КВЕД – машинобудування	1. Визначити терміни виплати заборгованості по заробітній платі. 2. Оплата простоїв при неповному робочому тижні.
2. ВАТ «Тернопільобленерго», КВЕД– виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	1. До 31.12.2006 року встановити фонд оплати праці ВАТ «Тернопільобленерго» з розрахунку середньої заробітної плати по промисловості України, яка повинна бути помножена на 1,3
3. ВАТ «Монастириське автотранспортне підприємство 16151»	1. Погасити заборгованість заробітної плати, яка станом на 23 жовтня 2007 року становила 50 тис.грн.
4. Філії товариства з обмеженою відповідальністю виробничого об'єднання «Текслегпром»	1. Погасити заборгованість по заробітній платі, в сумі 222,97 тис.грн. 2. Здійснити нарахування та виплату працівникам відповідні суми компенсацій грошових доходів з травня 2006 року по листопад 2007 року.
5. Державне підприємство «Хоростківський спиртовий завод», КВЕД– харчова промисловість	1. Незаперечне виконання умови колективного договору (щорічна матеріальна допомога на оздоровлення усім працівникам; видача персоналу спецодягу та миючих засобів; здійснювати перерахунок грошей на культурно-масову роботу; регулярно виділяти молоко працівникам, які працюють у шкідливих умовах; погодження з профспілковою стороною зміни режиму праці для окремих підрозділів; своєчасна виплата зарплати; погодження з профкомом схеми матеріального стимулювання персоналу. 2. Дотримання законодавства про працю в частині про надання відпусток без збереження зарплати та оплата простоїв не по вині працівників.
6. ЗАТ «Берізка», КВЕД– текстильна промисловість та пошиття одягу	1. Рівень заробітної плати повинен становити не менше мінімальної. 2. Стабільність роботи працівників. 3. Покращити виробничі умови праці (кращі санітарно-гігієнічні умови, забезпечення обладнання запчастинами, оновлення обладнання, забезпечити тепловим режимом)

За результатами таблиці, можна зробити відповідний аналіз, що найбільш конфліктними виявились Тербовлянський, Чортківський та Кременецький райони. Найбільш поширеною причиною виникнення колективних трудових спорів була не лише не виплата заробітної плати, її розмір та несприятливі умови праці для персоналу, а і як відомо політична нестабільність, валютно-фінансове потрясіння тощо.

Головна проблема керівників, спеціалістів, фахівців, обслуговуючого персоналу полягає в тому, що вони вважають своєю основною задачею вирішувати протиріччя і проблеми виживання організації. Однак половина конфліктів мають мало відношення до проблем і протиріч в організації, але саме вони збільшують, «навантажують» і протидіють позитивному чи негативному вирішенню тих чи інших, тому завданням керівників є тримати ситуацію в полі зору.

Здатність організації самостійно нейтралізувати соціально-негативні конфлікти, які не призводять до подальшого руйнування ситуації – є показником сильної корпоративної

культури. Тому корпоративна культура є важливим показником підприємства, оскільки вона є сильною і найкраще себе проявляє лише в тому випадку, коли соціально – психологічний клімат колективу дозволяє відкрито обговорювати виникаючі конфлікти, при цьому не проявляючи боязнь висловлювання свої думки самостійно перед колегами, в тому числі і перед керівництвом; виявляти предмет протиріччя; виробляти нові культурні методи взаємодії один з одним в конфліктній ситуації. Тому з певністю можна сказати, що саме конфлікти, в деякій мірі, є стрижнями міцності управлінської команди. На крок попереду і стратегічно розвинена виграє та організація, де конфлікти сприймають спокійно і професійно, можна сказати з очікуванням.

Якщо організація займається реалізацією інноваційних технологій і програм, то управлінський персонал, перш за все, повинний бути ознайомлений та навчений, насамперед, методами управління і шляхів вирішення конфліктів. Тому що будь-які соціальні і техніко-технологічні інновації проявляються загостренням і жорсткістю конфліктів високим ризиком, ступенем невизначеності, наявністю важко прогнозованого результату і гнучкістю форм реалізації.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Колективи, що не здатні і не готові до вирішення проблем пов'язаних з вирішенням конфліктів, не в змозі продуктивно здійснювати інноваційні програми. Слабкий соціально – психологічний клімат, не стійка корпоративна культура не здатні протистояти соціально-негативним наслідкам конфліктам. Таким чином, у сильній організації повинні бути присутні і співпрацювати такі чинники як корпоративна культура, інновації та соціально-позитивний конфлікт. Основною задачею для менеджерів будь-якого підприємства повинно бути розпізнання конфлікту на стадії його зародження. Більшість керівників вважають, що присутність конфліктних ситуацій є показником неякісної роботи і тому вони стараються не замічати конфлікти. Для успішної інноваційної діяльності потрібно створювати позитивний інноваційний клімат в колективі, який би послаблював деструктивний конфліктний стан серед працівників.

Важливо сказати, що дана проблематика набуває в світі серйозних оборотів. Оскільки, як стало відомо, остання Нобелівська премія (12 жовтня) була надана американським дослідникам Еліно́р Остро́м (перша жінка) та Олі́вер Вільямсон, які стали лауреатами Нобелівської премії 2009 року у галузі економіки.

Література:

1. Корпоративний конфлікт: стадії розвитку та фактори ризику інтересам підприємства / Оксана Воловик // Підприємництво, господарство і право. – 2004. – Бібліогр.: 11 назв.
2. Примуш М. В. Конфліктологія: Навчальний посібник. – К.: Професіонал, 2006. – 282 с.
3. Минко С. Комбайн в тумані: Тернопільські комбайнобудівники обіцяють перекрити залізничну колію, якщо їм не виплатять заборговану зарплату // Україна молода. – 2007. – 20 березня. – С.10.
4. Цюрупа М. В. Основи конфліктології та теорії переговорів: Навчальний посібник. – К.: Кондор. 2004. – 172 с.
5. Ложкін Г. В., Пов'якель Н. І. Психологія конфлікту: теорія і сучасна практика: Навчальний посібник. – К.: ВД «Професіонал», 2006. – 416 с.