

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ПОПЕРЕДЖЕННЯ ТА МІНІМІЗАЦІЇ НЕГАТИВНИХ НАСЛІДКІВ КОНФЛІКТІВ НА ПІДПРИЄМСТВІ

Iryna Sivchuk

SOCIO-ECONOMIC MECHANISM OF PREVENTING AND MINIMIZING THE NEGATIVE CONSEQUENCES OF CONFLICTS AT THE ENTERPRISE

У сучасних умовах становлення ринкових відносин господарювання в Україні конфліктів більше, ніж у країнах із розвинутою економікою. Проблема дослідження конфлікту сьогодні набула особливого значення. Порівняно недавно наше суспільство розвивалось, ігноруючи конфлікт. Поширеною була думка про безконфліктність соціалістичної системи. Суперечності, що виникали, вирішували однотипними адміністративними методами. Вітчизняна наука не мала власної теорії конфлікту. Тому першочерговою потребою стало оволодіння науковими методами аналізу, прогнозування та управління конфліктом [1, с. 9].

У межах структурно-ігрового підходу пропонуємо удосконалений механізм вирішення конфліктних ситуацій на підприємстві на основі теорії ігор (за участю Національної служби посередництва і примирення). Один із загальних елементів структурного механізму конфліктної ситуації відображено на рис. 1. Даний механізм вирішення конфліктів розробив автор С. А. Юдицький для вирішення терористичних актів. Механізм представлений у вигляді «дерева сценарію», що охоплює ланцюгову реакцію переходу станів конфліктної ситуації і приклад вирішення конфлікту на його основі. Удосконаливши даний механізм та залучивши Національну службу посередництва і примирення, пропонуємо використовувати його на підприємствах.



Рис. 1. Елемент соціально-економічного механізму попередження конфліктів

Для початку опишемо причини конфлікту на підприємстві. Тут виникла конфліктна ситуація між керівником, умовно позначимо (К), і найманими працівниками, умовно позначимо (П); основна причина конфлікту – заборгованість заробітної плати, умовно позначимо (З); посередником чи третьою стороною у розв'язанні проблеми є НСПП:

M_{B1} —визначення термінів виплати заробітної плати;

M_{B2} —погашення заборгованості заробітної плати;

M_{B3} —примусова виплата заробітної плати;

Дії, що може використовувати Національна служба посередництва і примирення:
 L_{B1} – переговори за участю НСПП;
 L_{B2} – виплата заробітної плати;
 L_{B3} – виплата заробітної плати у результаті звернення в судові органи;
 $C_0, C_1 \dots C_n$ – стани, що відображають конфлікт протягом певного періоду розвитку конфліктної ситуації, в загальному вони моделюють альтернативні шляхи для вирішення конфлікту.
 $C_0 - C_n$ – моделювання альтернативних дій при вирішенні конфлікту;
 C_0 – незбалансований передконфліктний стан;
 C_1 – переговори між суб'єктами конфліктної взаємодії;
 C_2 – мирне розв'язання проблеми;
 C_3 – перешкоди при досягненні цілей;
 C_4 – ціль досягнення.

Стан переходу – це сукупність усіх можливих альтернативних дій і методів.

На рисунку 2. зображено, що у стані C_0 - К і П негативно ставляться один до одного, П позитивно ставиться до З, на відміну від К, який негативно ставиться до З. Стан S_0 не є гармонійним (конфліктним). Наступний крок переговори між П і К щодо виплати заробітної плати (перехід із стану C_0 в стан C_1 – переговори), і можна сказати, що він позитивний; у переговорному процесі бере участь третя сторона НСПП, вона і є посередником між керівником і найманими працівниками у врегулюванні конфліктного процесу

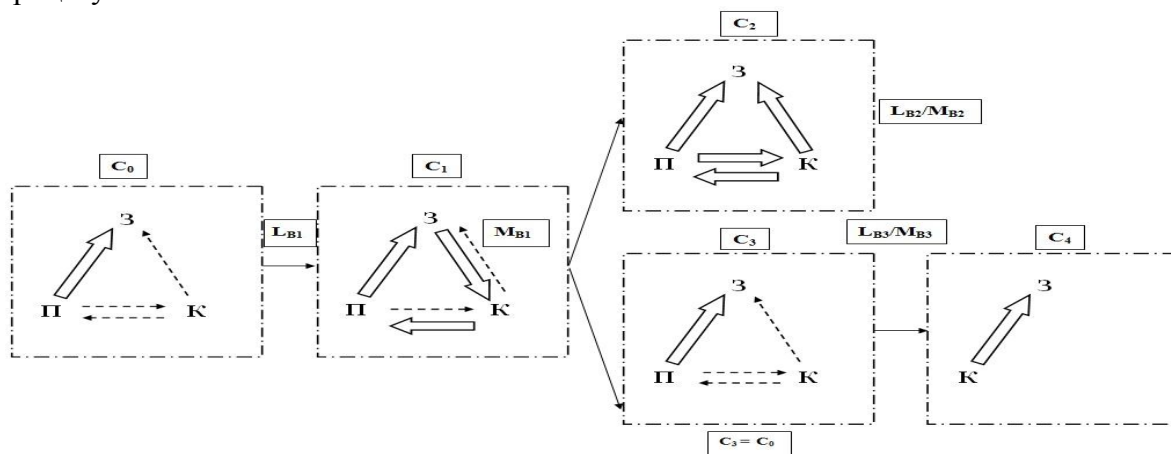


Рис. 2. Соціально-економічний механізм попередження та мінімізації конфліктів на підприємстві.

На першому етапі переговорів ($C_1 \rightarrow C_2$) несе в собі мирне розв'язання конфліктної проблеми і має позитивний результат. На другому етапі переговорів виникають проблеми, і це призводить до початкового незбалансованого стану ($C_1 \rightarrow C_3 = C_0$), що змушує в даній конфліктній ситуації звертатися за допомогою до судових органів, стан C_4 досягає потрібної мети – конфлікт вирішено. На рис. 2 показана модель вирішення конфлікту на підприємстві за участю третьої сторони (в нашому випадку за участю Національної служби посередництва і примирення).

Практичність використання даного механізму полягає у його універсальності, оскільки він може бути застосований на будь-якому підприємстві, де виникає конфліктна ситуація.

Використана література

1. Скібіцька Л. І. Конфліктологія / Л. І. Скібіцька. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 384 с.