

Аналіз наявних технологій профілактики та попередження трудових конфліктів на підприємстві

Дем'яненко Н.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри підприємництва і права
Полтавської державної аграрної академії

Ясько О.М.

студент
Полтавської державної аграрної академії

Статтю присвячено актуальним питанням аналізу наявних технологій профілактики та попередження трудових конфліктів на підприємстві. Проаналізовано типові причини трудових конфліктів. Здійснено аналіз витрат на оплату праці та досліджено характеристики темпераменту працівників. Окреслено функціональну спрямованість конфліктів.

Ключові слова: конфлікт, трудовий конфлікт, темперамент працівників, заробітна плата, вирішення конфлікту.

Дем'яненко Н.В., Ясько А.Н. АНАЛИЗ СУЩЕСТВУЮЩИХ ТЕХНОЛОГИЙ ПРОФИЛАКТИКИ И ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Статья посвящена актуальным вопросам анализа существующих технологий профилактики и предупреждения трудовых конфликтов на предприятии. Проанализированы типичные причины трудовых конфликтов. Осуществлен анализ расходов на оплату труда и исследованы свойства характера работников. Обозначена функциональная направленность конфликтов.

Ключевые слова: конфликт, трудовой конфликт, характер работников, заработная плата, разрешение конфликта.

Demyanenko N.V., Yasko O.M. ANALYSIS OF EXISTING TECHNOLOGIES OF PREVENTION AND PREVENTION OF LABOR CONFLICTS IN THE ENTERPRISE

The article is devoted to actual issues of analysis of existing technologies of prevention and prevention of labor conflicts in the enterprise. The typical causes of labor conflicts are analyzed. The analysis of labor costs and the characteristics of the temperament of the workers have been analyzed. The functional orientation of conflicts is outlined.

Keywords: conflict, labor conflict, temperament of employees, salary, conflict resolution.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Конфлікти в трудовому колективі є типовим явищем розвитку нашого суспільства. Вони виникають в умовах складного соціально-економічного стану країни як наслідок процесів оновлення виробничих відносин, що потребують відмови від усього старого, зайвого та ще донедавна звичного. Тільки в Полтавській області втрати робочого часу становили 1 376,1 тис. люд.-год., у результаті чого було недоотримано продукції на суму 27,2 млн. грн.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Існує чимало наукових праць зарубіжних авторів, де подаються практичні рекомендації щодо шляхів уникнення та подолання конфліктів і суперечок у колективі. Психологічні

аспекти конфліктології добре викладені у книгах Д. Дарендорфа, А.П. Егідеса, М. Дойч, У. Мастенбрука, М. Мескона, М. Альберта, М.А. Колот, Ф. Хедоурі та інших відомих учених. Серед сучасних науковців, що займаються трудовими конфліктами, можна назвати А.А. Гірник, О.В. Грішнову, Г.В. Ложкіна, М.І. Пірен, В. Ребекало, В.В. Травина, Н.П. Довгань, В.А. Дятлова, І.М. Шупту, А.Г. Здравомислова, А.П. Лобанова та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Аналіз та узагальнення наукових джерел свідчать про відсутність системного підходу до аналізу наявних технологій профілактики та попередження трудових конфліктів у сільськогосподарському підприємстві.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Основною метою статті є аналіз теоретико-методологічних і практичних засад формування системи найму, оцінки та вивільнення персоналу сільськогосподарського підприємства. Відповідно до мети дослідження, передбачено вирішення таких завдань теоретичного та прикладного характеру: аналіз теоретико-методичних основ профілактики та попередження трудових конфліктів на підприємстві; діагностика стану системи їх профілактики та попередження.

Виклад основного матеріалу дослідження. Трудовий конфлікт виникає у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» Миргородського району Полтавської області як протиріччя організаційно-трудова відносин, що приймає характер прямих соціальних зіткнень між індивідами та групами працівників. Він з'являється, коли:

- протиріччя відображають взаємовиключаючі позиції суб'єктів;
- ступінь протиріч є достатньо високою;
- протиріччя доступні для розуміння, тобто індивіди та групи усвідомлюють ці протиріччя чи, навпаки, вони не зрозумілі;
- протиріччя виникають миттєво, несподівано чи доволі тривалий час накопичуються перед тим, як перейти в трудовий конфлікт.

Конфлікти породжують і психологічні особливості людських відносин, такі як взаємні симпатії й антипатії працівників, що ведуть до їхньої сумісності і несумісності. Відповідно до цих причин, у колективі ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» в період конфліктів складається несприятлива психологічна атмосфера, так звана атмосфера нетерпимості. Процес розвитку конфліктної ситуації в сільськогосподарському підприємстві наведено на рис. 1.

Ця схема показує, як конфлікт розвивається на підприємстві, як затухає і припиняється.

Для виникнення конфліктної ситуації необхідні джерела. Зростання числа джерел збільшує можливість виникнення конфлікту. Однак іноді конфлікт не відбувається, навіть якщо для нього є всі передумови. Працівники не йдуть на конфлікт, коли потенційні вигоди участі в ньому не відповідають витратам. Для попередження, подолання або конструктивного вирішення трудових конфліктів керівники підприємства намагаються виявляти їх причини [1, с. 13].

Основними причинами трудових конфліктів у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» є такі (табл. 1).

Одним з основних конфліктів на підприємстві є проблеми з нарахуванням заробітної плати. Низький рівень оплати праці знижує мотиваційну функцію і призводить до погіршення якості робіт. Середньомісячна заробітна плата працівників агропромислових підприємств і так на 10–20% нижча, ніж у середньому по Україні, а ще в ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» поширюється негативна тенденція відсутності зв'язку оплати праці з трудовим внеском (здебільшого встановлюється оклад, який виплачується незалежно від обсягів виконаної роботи). Розмір заробітної плати працівників не відповідає тому економічному ефекту, який підприємство досягає за його допомогою. Крім того, відсутня диференціація оплати праці залежно від якості робіт.

Серед найважливіших чинників, що негативно впливають на мотивацію праці, крім низького рівня оплати праці, такі: відсутність відповідальності, демографічна криза на селі (неможливість заміни працівника, який порушує дисципліну, не виконує норм виробітку, працює у стані алкогольного сп'яніння тощо, іншим працівником через відсутність пропозиції на даному територіальному ринку праці), соціальна несправедливість, низький рівень підготовки кадрів, відсутність соціальної інф-

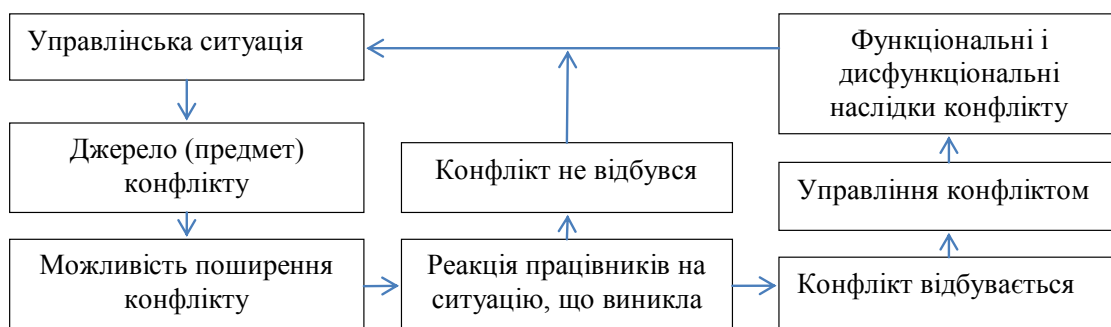


Рис. 1. Процес розвитку конфліктної ситуації в ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» Миргородського району, 2013–2017 рр.

Типові причини трудових конфліктів у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро», 2013–2017 рр.

Причини трудових конфліктів	Характеристика причин трудових конфліктів
Конкуренція за дефіцитні ресурси	Оскільки вище керівництво постійно опиняється перед проблемою їх розподілу, то управління такого роду конфліктами вимагає від нього гнучкої політики. Кожний відділ прагне одержати більшу кількість ресурсів (фінанси, матеріальні ресурси, інформація, час). Виникають проблеми у зв'язку з непрозорістю нарахування заробітної плати.
Взаємозалежність завдань	Підприємство є системою, що складається із взаємозалежних елементів, за неадекватної роботи одного підрозділу або працівника порушення взаємозалежності виконуваних функцій і операцій може стати причиною трудового конфлікту. Оскільки підприємство є системою, що складаються із взаємозалежних елементів, за неадекватної роботи одного підрозділу або працівника взаємозалежність завдань може стати причиною конфлікту.
Відмінності в цілях	Можливість конфлікту збільшується у міру того, як підрозділи формулюють свої цілі і можуть приділяти більше уваги їх досягненню, ніж досягненню цілей усього підприємства, адже цілі окремих підрозділів підприємства можуть суперечити одна одній, а іноді й загальній меті підприємства.
Відмінності в манері поведінки і життєвому досвіді	Збільшують можливість виникнення трудових конфліктів. Конфліктні особистості створюють навколо себе негативну атмосферу розбіжностями, суперечками і емоційними конфліктами. Відмінності в життєвому досвіді, цінностях, освіті, стажі, віці та інших соціальних характеристиках також можуть бути конфліктогенними чинниками.
Порушення в передачі інформації	Є як причиною, так і наслідком конфлікту, може діяти як каталізатор конфлікту, заважаючи окремим працівникам або групі адекватно зрозуміти ситуацію або точки зору інших.

раструктури на селі. Перелік цих чинників провокує конфліктні ситуації на підприємстві [2, с. 64].

На підприємстві не дотримуються норм положень про оплату праці і за встановлення надбавки за напруженість робіт (вона дорівнює 120% від окладу і має виплачуватися за дотримання критеріїв, вписаних у Положенні про оплату праці. Але контроль над виконанням критеріїв не проводиться, а надбавка стала постійним складником заробітної плати). За наявності встановлених положень про преміювання премія виплачується виходячи із суб'єктивних міркувань і рішень керівництва за умов, якщо плановий фонд оплати праці не використано повною мірою, що й призводить до конфліктної ситуації.

Механізм нарахування заробітної плати не доводиться до співробітників, вони не обізнані, як формується змінна частина заробітної плати. Недосконалість системи оплати праці негативно впливає на мотивацію праці персоналу. Працівники, отримуючи фіксовану суму, незалежно від результатів праці (за умов розробленості критеріїв оцінки роботи) не націлені на високопродуктивну працю, яка б забезпечувала отримання роботодавцем прибутку. Позбавлення надбавки або премії

передбачається тільки за особливо серйозні порушення [3, с. 17].

Не спрацьовує на практиці й розроблений механізм коригування системи оплати праці залежно від зміни цілей роботи, за яким оплата може змінюватися за рахунок невиплати змінної частини за настання визначених для цього підстав. Не застосовуються на практиці й розроблені об'єктивні критерії оцінки ефективності діяльності працівників для визначення змінної частини заробітної плати та алгоритм для розрахунку оплати праці.

Першочергового значення в умовах невідзначеності ринкового середовища набуває співвідношення між основною заробітною платою, яку працівники отримують згідно з укладеною трудовою угодою, і додатковими виплатами у вигляді грошових премій. Для подолання проблеми плінності персоналу, викликаній незадоволенням системою оплати праці, слід додержуватися пропорції, тобто в нормальних умовах розширеного виробництва сума додаткових виплат має становити не більше 1/2 заробітної плати. Перевищення цього показника призведе до втрати мотивуючої функції, а додаткові грошові надходження стануть часткою обов'язкового заробітку. Матеріальні мотиви мають сьогодні велике

значення, адже рівень заробітної плати низький, а частіше вона взагалі не виплачується. Поступово недостатній рівень оплати праці знижує мотиваційну функцію, що призводить до погіршення якості робіт та спаду показників продуктивності праці [4, с. 265].

Проаналізуємо питому вагу оплати праці в зальній структурі витрат ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» (табл. 2).

Дослідженням виявлено, що питома вага заробітної плати в структурі витрат становить 8,5% у 2017 р., що не відповідає галузевим гарантіям дотримання її мінімального рівня. При цьому вона зростає меншими темпами, ніж загальні витрати виробництва продукції. А порівняно з 2013 р. її обсяг зменшився на 2,9%, що пояснюється збільшенням мінімальної заробітної плати. Середньомісячний заробіток становив 5 206,3 грн. у 2017 р. Оплата праці в середньому по Миргородському району значно перевищує показники підприємства.

Для підвищення заробітної плати механізаторам у господарстві дуже часто зменшують норми виробітку (або збільшують норму часу) без належного обґрунтування, що спотворює суть нормування праці як мотиваційного регулятора виробництва. Це призводить до невідповідності між нормами виробітку та нормами витрат пально-мастильних матеріалів на весь обсяг робіт. Дві третини працівників бажають бачити свою заробітну плату у взаємозв'язку з високою продуктивністю.

Так, під впливом трудових конфліктів відносини в колективі більш погіршуються, ніж покращуються, це визнало 57,1% опитуваних працівників. Після завершення конфлікту спостерігається погіршення якості спільної діяльності у більшості ситуацій. Це відбувається у такому разі, коли конфлікт не вирішувався, а поступово згасав; своїх цілей досяг опонент, який був не правий; конфлікт був тривалим, а перевага правого опонента виявилася повною мірою; до конфлікту було втягнуто багато членів трудового колективу.

Проведене дослідження засвідчило той факт, що в ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» можна констатувати випадки неефективного управління трудовими конфліктами, що, своєю чергою, може призвести до погіршення психологічного клімату в колективі та зниження трудової активності.

Проте, як визнало 27% опитуваних працівників, трудовий конфлікт поліпшує стосунки в колективі. Це допомагає виявити альтернативні вирішення проблеми, робить процес групового прийняття рішень більш ефективним, а також дає працівникам можливість задовольнити власні потреби в повазі та у владі. Залишаються відносини незмінними лише у 15% випадків.

Проведене анкетування психологом, запрошеним на підприємство в 2017 р., виявило, що 15% часу, витраченого на управління підприємством, йде на улагоджування кон-

Таблиця 2

Витрати на оплату праці в ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро», 2013–2017 рр.

Показники	Роки					2017 р. до 2013 р., (+, -)	В середньому по Миргородському району	ТОВ Агрофірма «Зоря-Агро» від середнього по Миргородському району, (+, -)
	2013	2014	2015	2016	2017			
Витрати на оплату праці, тис. грн.	2286,0	2628,0	3388,0	4010,0	8581,8	6295,8	7512,8	1069,0
Усього витрат, тис. грн.	20082,0	22457,0	33760,7	49640,4	101148,5	81066,5	60545,8	40602,7
Питома вага заробітної плати в структурі витрат підприємства, %	11,4	11,7	10,0	8,1	8,5	-2,9	12,4	-3,9
Розмір середньомісячної заробітної плати, грн.	2801,5	3421,9	3921,3	4706,6	5206,3	2404,8	6200,8	-994,5

фліктів. Ця цифра збільшується до 25% для керівників нижчої ланки. Становлять інтерес відповіді опитаних щодо причин відсутності акцій протесту. Весь комплекс відзначених причин можна умовно поділити на чотири блоки: песимізм («народ звик терпіти» – 50%, «невіра в позитивні результати боротьби» – 33%); надії й оптимізм («люди сподіваються, що життя незабаром стане краще» – 38%, «не всі погано живуть» – 19%); ситуація («немає лідерів, яким би народ повірив і за якими би пішов» – 36%, «немає організацій, які захищали би права й інтереси людей» – 10%); страх («люди бояться, що будуть мати неприємності» – 18%).

Функція конфлікту виражає, з одного боку, його соціальне призначення, а з іншого – залежність, що виникає між ним та іншими складниками громадського життя. У першому випадку беруться до уваги наслідки конфлікту, у другому – спрямованість стосунків суб'єктів-конфліктів [5, с. 28]. Конфліктне зіткнення належить до тих явищ, що не можна однозначно оцінити (табл. 3).

Трудові конфлікти виступають способом соціальної взаємодії в умовах загострення напруженості між людьми, коли виявляються несумісні погляди, позиції й інтереси, відбувається протиставлення сторін, що переслідують

далекі одна від одної цілі. Життєдіяльність являє собою незліченну кількість фактів, що підтверджують функціональну розмаїтість конфліктів за спрямованістю, корисними та шкідливими наслідками [6, с. 125]. Проаналізуємо інноваційно-інформаційну спрямованість персоналу в табл. 4.

Будь-який конфлікт, який виникає в ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро», має як позитивні (конструктивні), так і негативні (деструктивні) наслідки. Ці наслідки переважно зумовлені такими причинами: важко уявити узагальнену оцінку позитивних і негативних наслідків конфліктної взаємодії; ступінь конструктивності й деструктивності конфлікту може змінюватися на різних стадіях його розвитку; конфлікт може оцінюватися як конструктивний для однієї зі сторін-конфліктів і як негативний – для іншої сторони; конструктивність і деструктивність конфлікту можна розглядати як стосовно основних учасників, так і стосовно соціального оточення.

Так, у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» у тракторно-рільничій бригаді спалахнула сварка, що переросла в гострий емоційний конфлікт: один зі співробітників назвав іншого – фахівця з економічною освітою і великим стажем практичної роботи – образливим словом «халтурник», маючи на увазі, що той, не задоволь-

Таблиця 3

Функціональна спрямованість конфліктів у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» (інтеграційна та активізаційна спрямованість персоналу), 2013–2017 рр.

Функції конфлікту	Спрямованість конфлікту	
	позитивна	негативна
Інтеграція персоналу	<ul style="list-style-type: none"> – розрядження напруженості в міжособистісних і міжгрупових стосунках; – узгодження індивідуальних і колективних інтересів; – утворення й консолідація формальних і неформальних груп; – поглиблення та стабілізація загальних інтересів 	<ul style="list-style-type: none"> – ослаблення організованості та єдності колективу; – порушення балансу інтересів між особистостями й групами; – прояв несумлінного відношення до справи і прагнення до вигоди для себе за рахунок інших; – потурання егоїзму, свавілля, анархії
Активізація соціальних зв'язків	<ul style="list-style-type: none"> – надання взаємодії співробітників більшої динамічності та мобільності; – посилення узгодженості в досягненні цілей, функціонального й соціального партнерства 	<ul style="list-style-type: none"> – непогодженість у діях людей, зайнятих спільною справою; – ослаблення взаємної заінтересованості в загальному успіху; – установлення перешкод на шляху до співробітництва
Сигналізація про вогнища соціальної напруженості	<ul style="list-style-type: none"> – виявлення невирішених проблем стимулювання роботи; – виявлення недоліків в умовах і охороні праці; – реалізація потреб, інтересів і цінностей колективу 	<ul style="list-style-type: none"> – різке вираження невдоволення діями адміністрації; – протест проти зловживань із боку окремих посадових осіб; – зростання невдоволеності працею

Таблиця 4

**Функціональна спрямованість конфліктів у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро»
(інноваційно-інформаційна спрямованість персоналу), 2013–2017 рр.**

Функції конфлікту	Спрямованість конфлікту	
	позитивна	негативна
Інновація, сприяння творчій ініціативі	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення активності й мотивації до роботи; – стимулювання підвищення кваліфікації; – сприяння творчості, новим і оптимальним рішенням 	<ul style="list-style-type: none"> – створення додаткових перешкод трудовій та соціальній активності; – придушення ділового настрою, ентузіазму та творчої ініціативи; – відхід від альтернативних рішень
Трансформація (перетворення) ділових відносин	<ul style="list-style-type: none"> – створення здорового соціально-психологічного клімату; – утвердження поважного ставлення до праці й ділової підприємливості; – підвищення рівня взаємної довіри 	<ul style="list-style-type: none"> – погіршення морально-психологічної атмосфери; – ускладнення процесу відновлення ділових стосунків і партнерства
Інформація про організацію і її персонал	<ul style="list-style-type: none"> – підвищення рівня інформованості працівників про стан справ в організації; – «знаходження спільної мови» 	<ul style="list-style-type: none"> – посилення недружньої поведінки; – ухилення від співробітництва; перешкоди для діалогу, обміну думками
Профілактика протиборств	<ul style="list-style-type: none"> – урегулювання суперечностей на взаємній основі; – послаблення конфронтації в соціально-трудових відносинах 	<ul style="list-style-type: none"> – нагнітання напруженості й ворожості; – ухилення від примирних процедур

няючись своїм високим окладом, постійно заклопотаний підробітками, тому перекладає виконання частини своїх обов'язків на колег. Співробітники відділу забезпечили «збуджувачеві спокою» дружню підтримку, і керівник підприємства був змушений перевести його опонента в інший підрозділ. Конфлікт не обійшовся без негативного наслідку – необхідності пошуку належної заміни досвідченому працівникові. Але все закінчилося добре, тому що співробітники відділу виявили солідарність із тими з колег, які виступили виразниками загальних інтересів, засудили несумлінне ставлення до справи й прагнення до вигоди для себе за рахунок інших. І це ще більше зміцнило їхню згуртованість, підсилило важливість правил групової поведінки.

Конфліктність ситуацій залежить і від характерів працівників. Коли керівник має справу з підлеглими, то досить важко розподілити їх на хороших чи не зовсім, старанних чи тих, що прагнуть здаватися старанними, кваліфікованих чи лицемірних, фахівців чи маріонеток. Часто виявляється, що під готовністю негайно виконати будь-яке доручення ховається некомпетентність, а підлеглий, що критично сприймає зауваження, здебільшого буває правий [6, с. 125].

Однак реакцію людей майже завжди можна передбачити, а це головне в роботі керів-

ника. Поведінка людей, окрім незадоволених потреб, залежить від їхніх основних індивідуальних характеристик. Різниця в поведінці та реакції тієї чи іншої особи на схожі обставини полягає у темпераменті (життєрадісний (холерик) чи флегматик, запальний чи меланхолійний), у складі характеру (егоїст чи альтруїст) [7, с. 252]. Темперамент здійснює вирішальне значення на емоції чи відчуття (табл. 5).

Отже, на підприємстві питома вага холериків становить 15%, сангвіників – 45%, флегматиків – 25% та меланхоліків – 15%. Оцінка людей за якостями темпераменту надає головному економісту ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» надійну методику дослідження підлеглих. При цьому керівник покладається на сприятливі риси темпераменту. На імпульсивність холериків директор ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» реагує з тактовністю і стриманістю, інертності флегматика протиставляє активність, а емоційність та вразливість меланхоліка нейтралізує оптимізмом.

На підприємстві є працівник – місцевий тиран і деспот, якого дружно ненавидять усі співробітники. Він, сам того не знаючи, відіграє важливу роль у діяльності підприємства, тому що на ньому концентрується вся негативна енергія (незадоволення, підозри та ненависть тих, хто працює поруч). Завдяки такій зручній мішені руйнівна сила подібних

Характеристики темпераменту працівників ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро», 2017 р.

Тип вищої нервової діяльності	Особливості нервових процесів			Тип темпераменту	Питома вага працівників в підприємстві, %
	сила	врівноваженість	рухливість		
Нестримний	Сильний	Незбалансований	Живий	Холерик	15
Активний	Сильний	Врівноважений	Живий	Сангвінік	45
Спокійний	Сильний	Врівноважений	Інертний	Флегматик	25
Хворобливий	Сильний	Неврівноважений	Загальмований	Меланхолік	15

настроїв зменшується з кожною насмішкою на його адресу. Цей працівник утручається в будь-яку справу, знає всі новини, любить дисципліну та порядок і байдужий до того, що про нього думає решта. Набір таких особистих якостей ідеально виводить із себе оточуючих. Зрозуміло, що безконфліктне існування в таких умовах неможливе, а це ще один доказ об'єктивності конфліктів та необхідності їх позитивного вирішення. Одним з яскравих прикладів вирішення конфлікту керівником підприємства є толерантний підхід та відсутність крику. Так, у 2017 р. перед адміністративним приміщенням висадили 50 кущів троянд. Через деякий час директор побачив, що квіти ростуть у бур'янах. Директор зайшов у відділ бухгалтерії, попросив працівниць виполоти газон, але ті не відреагували. Попросив удруге – знову проігнорували. Тоді директор покликав бригадира тракторно-рільничої бригади і сказав, щоб той запросив виполоти квітник двох пенсіонерок, заплатив їм за це по 100 грн. та виписав по 100 кг зерна. Директор розпорядився під час нарахування зарплати 200 грн. зняти із зарплати головного бухгалтера, а 200 кг зерна списати з її нарахувань.

Траплялося, що директору говорили, що встановлені норми непосильні. Він ніколи не сперечався одразу, а брав на вирішення питання кілька днів. Упродовж цих днів доручав комусь із працівників занотувати повну хронологію роботи. Часто виявлялося, що

люди дещо перебільшують своє навантаження. Після таких перевірок з'ясували, що в бригаді, де переминають і напувають худобу, чоловіки працюють за зміну лише 1 годину 48 хвилин, решту – відпочивають.

Попередження конфліктів у ТОВ «Агрофірма «Зоря-Агро» здійснює директор, а інколи для цього залучають професійного психолога. Виділимо чотири напрями, за якими потрібно провести роботу з попередження конфліктів на підприємстві:

створення об'єктивних умов, які перешкоджають виникненню та деструктивному розвитку передконфліктних ситуацій;

оптимізація організаційно-управлінських умов створення та функціонування підприємства;

усунення соціально-психологічних чинників виникнення конфліктів;

блокування особистісних чинників виникнення конфліктів. Здебільшого профілактику конфліктів треба здійснювати одночасно за всіма зазначеними напрямками [7, с. 128].

До об'єктивних умов запобігання конфліктам директор підприємства відносить створення сприятливих умов для праці.

Висновки з цього дослідження. Отже, аналіз наявних технологій профілактики та попередження трудових конфліктів на підприємстві дав можливість виявити, що застосовувана методика не є дієвою та не носить профілактичної функції.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Беззубко Л.В. Розвиток теорії і практики функціонування механізмів державного управління колективними трудовими конфліктами: автореф. дис. ... д-ра наук з держ. упр.: 25.00.02; Донецьк, держ. ун-т упр. Донецьк, 2006. 36 с.
2. Гришина Н.В. Психологія конфлікту. СПб.: Питер, 2008. 544 с.
3. Романенко І.В. Управління персоналом: конспект лекцій. СПб.: Вид-во Михайлова В.А., 2006. 64 с.
4. Шупта І.М. Причини конфліктів, що виникають в управлінському середовищі. Наукові праці Полтавської державної аграрної академії. 2013. Вип. 1(6). Т. 3. С. 264–271.
5. Данчева О.В., Швалб Ю.М. Практична психологія в економіці та бізнесі. К, 1999. 270 с.
6. Травин В.В. Основы кадрового менеджмента. М., 1996. 256 с.
7. Пірен М. І. Конфліктологія. К, 2003. 360 с.

REFERENCES:

1. Bezzubko L.V. Rozvitok teorii i praktiki funktsionuvannya mekhanizmiv derzhavnogo upravlinnya kolektivnimi trudovimi konfliktami: avtoref. dis. d-ra nauk z derzh. upr. : 25.00.02. Donets. derzh. un-t upr. Donets'k, 2006. 36 s.
2. Grishina N.V. Psikhologiya konflikta. SPb. Piter, 2008. 544 s.
3. Romanenko I.V. Upravlinnya personalom: konspekt lektsiy. SPb. Vid-vo Mikhaylova V. A., 2006. 64 s.
4. Shupta I.M. Prichini konfliktiv, shcho vinikayut' v upravlins'komu seredovishchi. Naukovi pratsi Poltav's'koї derzhavnoї agrarnoї akademii. Vip. 1 (6). T. 3. Poltava: PDAA. 2013. S. 264-271.
5. Dancheva O.V., Shvalb Yu.M. Praktichna psikhologiya v ekonomitsi ta biznesi. K, 1999. 270 s.
6. Travin V. V. Osnovy kadrovogo menedzhmenta. M, 1996. 256 s.
7. Piren M. I. Konflikologiya. K, 2003. 360 s.

Analysis of existing technologies for prevention and prevention of labor conflicts in the enterprise

Demyanenko N.V.

PhD in Economics, Associate Professor,
Poltava State Agrarian Academy

Yasko O.M.

Student,
Poltava State Agrarian Academy

This article includes the study of the process of developing a conflict situation in an agricultural enterprise. The diagram shows how the conflict develops in an enterprise, as it decreases and stops.

The article states that the main reason for conflicts in the company are problems with payroll. There is a low wage level that reduces motivation and leads to poor quality of work. It is noted that the enterprise does not have a differentiation of wages depending on the quality of work. The size of employees' wages does not correspond to the economic effect that the company achieves with its help. The article analyzes the share of wages in the structure of enterprise expenses.

Among the most important factors that negatively influence the motivation of work are also defined: lack of responsibility, demographic crisis in the countryside, social injustice, low level of training, lack of social infrastructure in the countryside. The list of these factors provokes conflicting situations in the enterprise. The article

investigates that the company does not comply with the norms of the regulations on remuneration and the establishment of an allowance for the tension of works. It is noted that sometimes the conflict does not occur, even if it has all the prerequisites. Employees do not go to conflict, when the potential benefits of participation in it do not match the cost.

The article provides a table in which the functional orientation of conflicts is investigated. It is noted that any conflict that occurs in the company has both positive and negative consequences. The conflict of situations depends on the characters of the workers and their temperament. These four areas, which will require the work to prevent conflicts in the enterprise.

In general, the article states that the analysis of existing technologies of prevention and prevention of labor conflicts in the enterprise made it possible to find that the applied methodology is not effective and does not have preventive function.