

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ОДЕСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ ЕКОНОМІЧНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

Кафедра Управління персоналом і економіки праці
(найменування кафедри)

РЕФЕРАТ
кваліфікаційної роботи
на здобуття освітнього ступеня бакалавр
зі спеціальності 051 «Економіка»
(шифр та найменування спеціальності)
за освітньою програмою за освітньою програмою
«Управління персоналом та економіка праці»
(назва освітньої програми)

на тему: «Конфлікти в соціально-трудовій сфері та способи їх вирішення»
(на прикладі СФГ “Іванна”)
(назва теми)

Виконавець:
студентки факультету Економіки та
управління підприємництвом

Зюзіна Юлія Володимирівна

(підпис)

Науковий керівник:
д.е.н., професор
Никифоренко Валерій Григорович

(підпис)

Конфлікт - обов'язкова частина процесу взаємодії між людьми. Основою конфлікту найчастіше є протиріччя інтересів людей в процесі їх трудової діяльності. Конфлікти переслідують людство з древніх часів, але найбільш активно вони проявляються в сфері бізнесу, оскільки там потреби людей приймають найбільш відкриті форми.

Основною метою дослідження є надання практичних рекомендацій щодо удосконалення ефективності управління конфліктами на підприємстві.

Завдання дослідження. Для досягнення поставленої мети були сформульовані та вирішені такі завдання:

- 1) дослідити теоретичні аспекти дослідження конфліктів в соціально-трудовій сфері;
- 2) провести дослідження організаційно-економічної характеристики підприємства та провести аналіз соціально - трудових конфліктів на підприємстві СФГ «Іванна»
- 3) розробка напрямків і конкретних рекомендацій щодо ефективного управління конфліктами на підприємстві.

Конфлікт – зіткнення різноспрямованих тенденцій у психіці окремої людини, у взаємовідносинах двох і більше людей або їхніх формальних і неформальних об'єднань, зумовлених розбіжністю у поглядах, позиціях, інтересах. Наслідки конфлікту залежать в основному від того, наскільки ефективно управляє ним менеджер. У зв'язку з цим потрібно знати не тільки природу, але типи конфліктів. Соціально-трудовий конфлікт являє собою всебічний багаторівневий феномен соціально - трудових відносин.

У XIX столітті з'являються теоретичні концепції, в яких виявляються нові джерела соціальних конфліктів: економічне суперництво (Сміт А.[11,с.302]) і класова структура суспільства на базі приватної власності на засоби виробництва (Маркс К.[1]). Відповідно до трудової теорії вартості Сміта А. економічне суперництво є найважливішою рушійною силою розвитку суспільства і тим самим виконує позитивні функції. У марксистській теорії конфлікт розглядається в зв'язку з основною філософською категорією - «протиріччям». Конфлікт постає як вища стадія протиріччя, що передуює його вирішенню.

Згідно Зіммелю Г., повністю єдина і гармонійна група або суспільство немислимі, а якби вони і виникали, то таке суспільство, не володіючи механізмом саморозвитку і не піддаючись впливу імпульсів, що стимулюють зміни, виявилось б нежиттєздатним. Отже, конфлікт - це необхідна передумова для розвитку суспільства. суперництво (Сміт А.[11,с.302]) і класова структура суспільства на базі приватної власності на засоби виробництва (Маркс К.[1]). Відповідно до трудової теорії вартості Сміта А. економічне суперництво є найважливішою рушійною силою розвитку суспільства і тим самим виконує

позитивні функції. У марксистській теорії конфлікт розглядається в зв'язку з основною філософською категорією - «протиріччям». Конфлікт постає як вища стадія протиріччя, що передуює його вирішенню.

Конфлікт - це зіткнення протилежно спрямованих цілей, інтересів, позицій, думок,

Для того щоб зрозуміти сутність конфлікту і ефективно вирішити його, необхідно звернутися до однієї з формул конфлікту:

Конфліктна ситуація + інцидент = конфлікт,

де конфліктна ситуація - це накопичені протиріччя, що створюють справжню причину конфлікту; інцидент - це збіг обставин (іскри), які є приводом для конфлікту; конфлікт - це відкрите протистояння, яке є наслідком взаємовиключних інтересів і позицій.

У структурі конфлікту можна виділити кілька елементів :

1. Учасники конфлікту. Ступінь участі в конфлікті може бути різною, наприклад, опосередкований вплив на його перебіг теж є свого роду участю. Учасники поділяються на основних учасників, групи підтримки та інші учасники;

2. Інформаційні моделі конфліктної ситуації в учасників конфлікту (як основних, так і другорядних);

3. Предмет конфлікту (проблема, що лежить в основі конфлікту, реально існуюча або уявна);

4. Об'єкт конфлікту (причина чи привід конфлікту);

5. Мікро або макро-середовище, в якій розвивається конфлікт.

Найважливіша особливість соціально-трудових відносин в сучасній Україні полягає в тому, що вони засновані не тільки на чинному трудовому законодавстві, а й на нормативних актах локального значення, таких як індивідуальний трудовий договір (контракт) і колективний договір, що укладаються суб'єктами цих відносин. Зобов'язання, взяті на себе сторонами (найманим працівником або колективом найманих працівників, з одного боку, і роботодавцем або його уповноваженим представником, з іншого боку) повинні виконуватися ними в повному обсязі. Порушення або невиконання цих зобов'язань створює в організації конфліктну трудову ситуацію, що переходить при певних умовах в трудовий конфлікт.

Трудові конфлікти, як бачимо, різні. Однак в залежності від того, в якій сфері виникають суперечності, можна виділити три основні предмети трудового конфлікту (рис.1.4):

- Умови праці: технологія, режим, нормування, безпека та ін.
- Система розподілу ресурсів: своєчасна виплата зарплати, витрата фінансових ресурсів, розподіл прибутку, участь працівників в управлінні капіталом і т.д.

- Виконання колективних договорів, угод, раніше прийнятих домовленостей, а саме: взаємних поставок, розрахунків, погашення боргів і т.д.

Діяльність СФГ «Іванна»

1. організація виробництва товарної сільськогосподарської продукції та сировини для її подальшої реалізації;
 2. оптова та роздрібна торгівля товарами власного виробництва та закупленими товарами;
 3. переробка сільськогосподарської продукції власного виробництва, а також продукції придбаної на ринках чи за іншими каналами;
 4. надання агротехнічних та сервісних послуг на оплачуваній контрактній основі приватним власникам, зокрема фермерським, приватним господарствам, а також господарствам інших організаційно-правових форм господарювання;
 5. здійснення внутрішніх перевезень вантажів та пасажирів власним автомобільним транспортом;
- оптова та роздрібна торгівля нафтопродуктами та запчастинами на основі посередницької діяльності.

Згідно класифікації фермерських господарств за величиною і відповідними показниками СФГ «Іванна» належить до суб'єктів малого підприємництва. За параметрами цієї категорії, чисельність працівників господарства в рік коливається в межах 50 осіб, а річний дохід від господарської діяльності не виходить за рамки 10 мільйонів євро, а в гривнях складає близько 109 мільйонів гривень.

Завданням та метою діяльності господарства є отримання прибутку його засновником та власником від підвищення ефективності вирощування сільськогосподарських культур, виробництва сільськогосподарської продукції, її переробки, зберігання та реалізації за рахунок широкого впровадження розробок наукових закладів України та зарубіжних держав, маркетингових досліджень, освоєння прогресивних форм інтеграції науки та виробництва, активізації комерційної інформаційно-рекламної, інноваційної та зовнішньоекономічної діяльності, надання якісних послуг сільськогосподарським виробникам різних форм власності і населенню в обробітку ґрунту, хімізації, вирощування, збирання, а також переробці сільськогосподарської продукції.

Засновником і виконавчим директором фермерського господарства є одна й та сама особа – засновник. Трудові відносини учасників та працівників господарства регулюються законодавством про працю, Статутом а також трудовими договорами.

Господарство самостійно визначає форми, порядок і розмір оплати праці керівника та найманих працівників. Також визначає чисельність працюючих, порядок прийняття і звільнення їх з роботи. Оплата праці в СФГ «Іванна» здійснюється не тільки в грошовій, а й в натуральній формі. Виконання трудових обов'язків оплачується і, відповідно до чинного законодавства, зараховується до трудового стажу.

Для характеристики ефективності діяльності підприємства, доцільно зробити аналіз основних економічних показників господарської діяльності СФГ «Іванна»

Як видно із цієї таблиці, господарство отримує прибутки протягом останніх двох років, що є наслідком зростання виручки від реалізації та зменшення собівартості виробленої продукції. Окрім цього, у порівнянні із 2017 роком у господарстві спостерігається значне покращення фінансових результатів, таких як валовий дохід та прибуток., %, що говорить про правильну маркетингову та фінансову політику керівництва.

А також свідчить про те, що управління фермерським господарством забезпечує його успішний розвиток та конкурентоспроможність на ринку.

Як бачимо з наступної таблиці, в структурі трудових ресурсів значно переважають працівники, заняті в рільничих бригадах, всі інші підрозділи, окрім адміністративних працівників та диспетчерської служби мають більш-менш рівномірне забезпечення трудовими ресурсами. Загалом на одного працівника господарства припадає близько 11 га сільськогосподарських угідь, в той же час забезпеченість трудовими ресурсами становить 0,09 чоловік на га., що є середнім показником по галузі.

Отже, СФГ «Іванна» має досить непогане розміщення, природо-кліматичні умови, а також ресурсне забезпечення для ефективного функціонування в умовах ринкового середовища.

Аналізуючи наступну таблицю, можна дійти висновку, що на підприємстві спостерігається динаміка розширення штату працівників. Так кількість робітників у 2019 році збільшилась на 31,58% порівняно з 2017 роком. Чисельність постійних працівників до відповідних періодів збільшилась на 21,95%. На основі приведених даних проведемо аналіз коефіцієнтів руху персоналу, які відображають фактичний стан та відхилення від нормативних показників.

Як бачимо з наведених коефіцієнтів на підприємстві майже відсутня плинність кадрів. Відбувається набір персоналу, найбільший коефіцієнт набору спостерігається у 2017 році – 0,32, і хоча в наступних роках він був значно меншим, все одно спостерігається позитивна тенденція набору персоналу. Велика кількість набору персоналу у 2017 році обумовлена пов'язано зі збільшенням об'ємів виробництва, та потребою в розширенні підприємства. Для наступних років тенденція зберігається, що свідчить про розвиток підприємства.

Основні показники заробітної плати в СФГ «Іванна» за 2017-2019 роки

Аналізуючи дані таблиці, ми можемо спостерігати зміни в такому показнику як фонд оплати праці. Даний показник показує позитивну тенденцію росту за досліджуваний період. У 2018 році порівняно з 2017 роком, він збільшився на 26,3% за рахунок збільшення середньомісячної заробітної плати на 14,3%. У 2019 році порівняно з 2018 роком у зв'язку зі збільшенням чисельності персоналу, фонд оплати праці зменшився на 40,5%, хоча середньомісячна заробітна плата зросла на 18,1%.

Таким чином, зрозуміло, що керівникам СФГ «Іванна» треба приділити більше уваги для розробки методів вирішення конфліктів на підприємстві, аби його співробітники були задоволені їх результатами.

З метою налагодження ситуації на підприємстві були запропоновані наступні методи:

- 1) Вирішення конфлікту на підприємстві шляхом розв'язання проблеми. Поступова інструкція.
- 2) Проходження всіма співробітниками тренінгу для "Вирішення конфліктних ситуацій"
- 3) Ведення обліку конфліктних ситуацій на підприємстві.