

6. Бутинець Ф.Ф. Теорія бухгалтерського обліку: Підручник / Ф.Ф. Бутинець. – Вид. 2-е, доп. і перероб. – Житомир: ЖГП, 2000. – 640 с.
7. Бухгалтерський облік в Україні: Навч. посіб. / За ред. Р.Л. Хом'яка, В.І. Лемішовського. – 6-те вид., доп. і перероб. – Львів: Нац. ун-т «Львівська політехніка», «Інтелект-Захід», 2001. – 1200 с.
8. Загородній А.Г. Бухгалтерський облік: основи теорії та практики: Навч. посіб. / А.Г. Загородній, Г.О. Парпин. – 3-те вид., перероб. і доп. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2004. – 377 с.
9. Девашук Л.Г. Теоретичні основи та практика бухгалтерського обліку: Навч. посіб. Ч. 1 / Л.Г. Девашук, В.І. Єрмаласва, Я.П. Квач, О.В. Рудинська. – Х.: ТОВ «Одісей», 2001. – 488 с.
10. Економічна енциклопедія: у трьох томах / [редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін.]. – К.: Видавничий центр «Академія», 2001. – Т. 2. – 848 с.
11. Пузыня Т.А. Оценка биологических активов по справедливой стоимости / Т.А. Пузыня // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – № 6. – С. 38-39.
12. Жук В.М. Бухгалтерський облік: шляхи вирішення проблем практики і науки: Монографія / В.М. Жук. – К.: ННЦ «Інститут аграрної економіки», 2012. – 454 с.

УДК: [330.143:338.24]: 316.48

ІНФОРМАЦІЙНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ АГРАРНИХ ФОРМУВАНЬ ЯК ФАКТОР ЗАПОБІГАННЯ ОРГАНІЗАЦІЙНИХ КОНФЛІКТІВ

**НАГАЄВ В.М., Д.П.Н., ПРОФЕСОР,
НИКОНЕНКО С.В., СТ. ВИКЛАДАЧ,
ХАРКІВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ АГРАРНИЙ УНІВЕРСИТЕТ
ІМ. В.В. ДОКУЧАЄВА**

Проаналізовано інформаційні важелі впливу аграрних формувань на процес запобігання організаційних конфліктів. Визначено пріоритетні засади розвитку конфліктологічних стратегій в умовах удосконалення інформаційної системи аграрного менеджменту.

The informative levers of influence of the agrarian formings are analysed on the process of prevention of organizational conflicts. Priority principles of development of strategies conflicts are certain in the conditions of improvement of the informative system of agrarian management.

Постановка проблеми у загальному вигляді. Здійснювані в аграрному секторі економіки України організаційно-правові та соціально-економічні перетворення, спрямовані на розв'язання

складних завдань підвищення ефективності сільського господарства, нажалі поки що не дали бажаних результатів. Сучасний стан розвитку економічних відносин в аграрній сфері визначається суттєвим руйнуванням інформаційної структури на селі і, як наслідок зростанням організаційних конфліктів, що визначає коливання показників ефективності сільськогосподарського виробництва [7, с. 4].

Ці аспекти у значній мірі залежать від інформаційного забезпечення прийняття управлінських рішень. У такому процесі часом виникають ситуації, коли інформаційна система не забезпечує оперативність оперативної обробки та передачі релевантної інформації до об'єктів управління. Це може призводити до появи організаційних конфліктів (економічних, соціальних, адміністративних та ін.), внаслідок чого підприємство втрачає важелі прибутковості сільськогосподарського виробництва. Сьогодні, з огляду на психологічний підхід у менеджменті, підприємства аграрної сфери мають враховувати конфліктологічні аспекти для запобігання кризовим явищам соціально-економічної системи. З розвитком ринкових умов і впровадженням конкурентних відносин ці питання набувають все більшої значущості, оскільки конкуренція являє собою варіант конфліктної ситуації, яка при визначених умовах переростає у конфлікт. Кризовий стан сільського господарства України зумовлюється багатьма факторами, серед яких значне місце займає недосконалість інформаційної системи управління виробництвом.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підвищення вимог до інформаційного забезпечення системи аграрного менеджменту викликане високим динамізмом її внутрішнього та зовнішнього середовища, частковою зміною параметрів основних факторів виробництва і вимог до одержуваної продукції (послуг). Чим краще проінформовані керівники і спеціалісти сільськогосподарського підприємства, тим вищі за своєю якістю їх рішення і, як наслідок, кращі умови щодо вирішення організаційних конфліктів [2-4].

Основні недоліки традиційної системи інформаційного обслуговування агроформувань такі:

— домінуючі інформаційні потоки не спрямовуються на обслуговування виробничих структур;

— функціонування системи ґрунтується переважно на застарілих технологіях збирання, обробки та передачі інформації, що не забезпечує необхідної оперативності;

— системі бракує власних інформаційних ресурсів, насамперед ринкового і науково-технічного характеру;

— не налагоджено контактів і не забезпечено обміну інформацією з міжнародними і національними центрами наукової, інформаційної та ділової активності в обсязі, якого потребують процеси перебудови [9, с. 47].

Довгий час у наукових дослідженнях з управління конфліктами вчені дотримувалися думки, що організація повинна функціонувати як добре змащений механізм і саме тому конфлікти в організаціях розглядалися як негативні явища. Наприклад, автори школи «людських відносин» вважали, що організація може уникнути конфліктів. Вони визнавали можливість появи протиріч між цілями окремої особи і цілями організації в цілому, між лінійним і штабним персоналом, між повноваженнями і можливостями окремих осіб чи груп. На їх думку, гарні взаємовідносини в організації можуть попереджувати виникнення конфлікту. Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не лише можливі, але навіть можуть бути бажаними.

Над визначенням суті конфлікту як позитивної категорії працювали: Т. Гоббс, Ж.-Ж. Руссо, Г.-В.-Ф. Гегель, К. Маркс, М. Вебер, Г. Зіммель, А. Козер, Р. Дарендорф та інші вчені [1, с. 19]. Так, в багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, додаткову інформацію, варіативність альтернатив, що зумовлює ефективність процесу прийняття рішень. Конфлікт також може призвести до більш якісного виконання економічних планів, стратегій і проєктів, оскільки вислуховування різних точок зору щодо цих документів відбувається до їх фактичного виконання. Сучасне аграрне формування має гармонічно інтегрувати усі види діяльності, залишаючись динамічною структурою, що адекватно реагує на зміни як в зовнішньому, так і внутрішньому середовищі. Така діяльність неможлива без з'ясування механізмів впливу конфліктів на рівень економічної безпеки сільськогосподарського підприємства, що зумовлює необхідність вирішення цих питань у взаємозв'язку з інформаційною системою аграрного менеджменту.

При обговоренні механізмів впливу конфліктів на прибуткову діяльність сільськогосподарських підприємств чимало виробничників намагаються звести проблему управління прибутком до уникнення конфліктів. Однак, сучасні ринкові відносини в аграрній сфері доводять необхідність системного аналізу конфліктів з точки зору їх позитивного впливу на економічні процеси. В умовах, коли зростає необхідність наукового обґрунтування господарських рішень, суттєво підвищується роль інформаційного забезпечення (колективних,

дискусійних форм обговорення виробничих проблем). У такій полеміці, як свідчать останні дослідження в галузі соціології економіки, рівень обґрунтованості рішень підвищується на 46 % [6, с. 57].

В умовах сільськогосподарського виробництва з боку керівництва вкрай важливо сприяти розвитку критичного мислення підлеглих. При аналізі важливих проблемних питань здійснювати «провокацію конфлікту» з подальшим дискусійним обговоренням, уникаючи «однорумства». Ці аспекти організаційної поведінки є підґрунтям збалансованості економічних рішень, що впливають на товарну масу прибутку, адже аналіз ефективності економічних процесів на селі доводить необхідність сприятливого функціонального (позитивного) конфлікту в умовах виробництва [2, с. 129].

Функціональний конфлікт розглядається як сигнал негаразду і необхідності пошуку нового оптимального рішення. Далеко не завжди конфлікт є незрозумілим і таким, що не підлягає управлінню, порушуючи інформаційну підсистему виробництва. Потенційні позитивні можливості конфлікту великі. Лише пройшовши через конфлікт, виробничий колектив може стати згуртованим системним організмом. Позитивний конфлікт сприяє як підвищенню ефективності праці колективу в цілому, так і визначенню компетентності окремих його членів. Це підтверджується багатьма експериментальними дослідженнями (конфлікт може впливати на побудову загальної інформаційної системи і прийняття рішень, зміцнення морально-етичного аспекту взаємовідносин) [6, с. 38].

Формулювання цілей статті. Метою даного наукового дослідження є обґрунтування механізмів інформаційного впливу аграрних формувань на процес запобігання організаційних конфліктів, а також визначення пріоритетні засад розвитку конфліктологічних стратегій в умовах удосконалення інформаційної системи аграрного менеджменту.

Виклад основного матеріалу дослідження. Об'єктом дослідження було обрано Державне підприємство «Дослідне господарство «Кутузівка» Харківського району Харківської області. Ринок продукції ДП ДГ «Кутузівка» характеризується тісною взаємодією рослинницької та тваринницької галузей. В сучасних умовах великотоварного виробництва зростають вимоги споживачів до їхнього асортименту і якості продукції; посилюється об'єктивна необхідність більш повного задоволення попиту конкретних соціально-економічних груп споживачів. На підприємстві постійно впроваджуються заходи, спрямовані на підвищення продуктивності

праці, збільшення випуску товарної продукції та зростання прибутку. Однак, через постійне зростання потреб працівників, підприємство все частіше потребує механізмів вирішувати складні виробничі проблеми в умовах функціонального конфлікту (економічного, соціального). В даному випадку нас більш цікавить економічний конфлікт, в якому його сутність визначається взаємовідносинами ринку праці та капіталу. Для визначення механізмів управління економічними конфліктами, розглянемо такі три типи трудових відносин:

- 1) прибуток досягається за рахунок інтересів працівників і відносного чи абсолютного їхнього зубожіння;
- 2) прибуток формується і за рахунок вкладання в працівників, тобто тут вже спостерігається поєднання інтересів працівника і роботодавця;
- 3) прибуток формується за рахунок гармонізації інтересів власника, засобів виробництва і власника робочої сили, що досягається за допомогою системи участі в прибутках і прийняття рішення, тобто самоврядування.

На нашу думку, третій тип трудових відносин є найбільш оптимальним для ДП ДГ «Кутузівка», адже неминучість виникнення суперечностей є виявом закону єдності та боротьби протилежностей. За цим законом будь-яке явище чи ситуація розглядається як єдність протилежних сторін, що взаємно виключають одна одну, долають опір свого антиподу, проте, водночас, не можуть існувати окремо. Єдність протилежностей завжди умовна, а їх боротьба абсолютна. Економічні починаються тоді, коли конфліктуючі сторони починають активно протистояти одне одному, переслідуючи свої економічні цілі. Розвиток конфлікту відбувається з поступовим розширенням складу його учасників, предмета конфлікту. Без знання рушійних сил розвитку конфліктів важко робити на них ефективний регулюючий вплив.

Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди (носії інформації), інтереси яких порушено безпосередньо, визначаються як суб'єкти конфлікту, а також окремі групи, підрозділи, організації. Економічні конфлікти мають об'єктивну основу. Багато в чому вони пов'язані з переходом народногосподарського комплексу країни на ринкові рейки, з боротьбою за перерозподіл власності між різними соціальними групами населення, структурною перебудовою економіки та пов'язаним з нею прихованим чи відкритим масовим безробіттям. Значну роль у цьому конфлікті відіграє й суб'єктивний чинник: перекося, що трапляються при проведенні реформ, а також

помилки економічної політики, бюрократичні непорозуміння.

З метою удосконалення механізмів управління організаційними конфліктами у ДП ДГ «Кутузівка» нами було проведено анкетування управлінського персоналу (рис.).

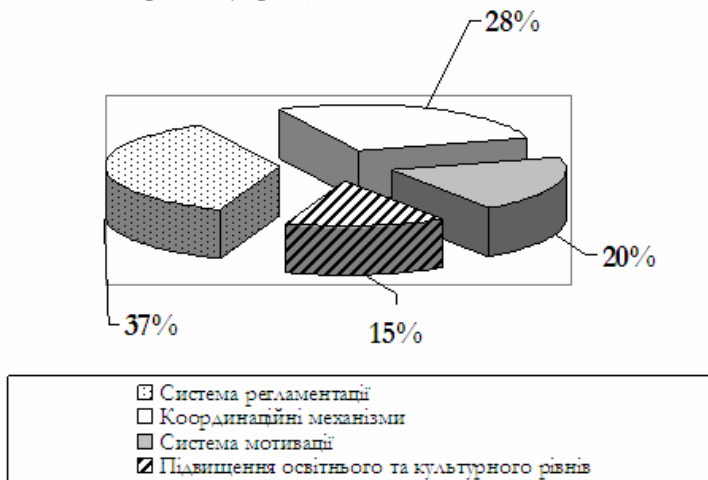


Рис. Анкетування персоналу ДП ДГ «Кутузівка» щодо удосконалення механізмів управління організаційними конфліктами

Коментуючи результати аналізу можна зробити декілька висновків. Одним із кращих засобів управління, що попереджує дисфункціональний конфлікт може бути регламентація виробничого процесу. На це звертає увагу 37 % працівників. Потрібно роз'яснити, які результати очікуються від кожного співробітника та виробничого підрозділу. Мають бути згадані такі параметри, як рівень результатів, який повинен бути досягнутий, хто надає і хто одержує релевантну інформацію, система повноважень і відповідальності, а також чітко визначена політика, процедури і правила трудових відносин. При цьому керівник має донести ці питання до підлеглих з тим, щоб вони зрозуміли, чого від них очікують в тій або іншій ситуації.

На другому місці (28 %) у застосуванні механізмів управління організаційними конфліктами - координаційні та інтеграційні механізми. Встановлення ієрархії повноважень упорядковує взаємодію людей, прийняття рішень та інформаційні потоки всередині організації. Якщо працівники сперечаються з виробничих питань, конфлікту можна уникнути шляхом наявності механізму зворотного

зв'язку. Так само, принцип єдиноначальності полегшує використання ієрархії для управління конфліктною ситуацією, бо підлеглий знає пріоритетність організаційних розпоряджень.

Не менш корисні засоби інтеграції, такі як міжфункціональні колективи (центри відповідальності), цільові групи, міжгосподарські наради. Для 20 % респондентів в якості ефективного засобу управління конфліктом бажано застосовувати дієву систему винагород (оптимізація матеріальних та моральних стимулів). Важливо, щоб система винагород не заохочувала неконструктивну поведінку неформальних груп. Підвищенню культурного та освітнього рівня для запобігання дисфункціональним конфліктам на підприємстві ДП ДГ «Кутузівка» знайшли відповідь 15 % опитуваних.

Аналізуючи результати дослідження, можна обґрунтувати відповідні принципи сучасного інформаційного забезпечення аграрних формувань: вільний доступ до джерел інформації; відкритість діагностики, об'єктивність інформації, оперативність її надходження, прямоточність інформаційних каналів, доступність інформації та ін. Наприклад, досвід сільського господарства США у цій галузі забезпечує не тільки досягнення необхідного обсягу агроінформації, а й пропонує високу інтенсивність обміну інноваційною інформацією (дані про наукові відкриття, досягнення аграрного виробництва, новини сільськогосподарської техніки та ін.), що дозволяє швидше впроваджувати їх у практику сільського господарства. Фінансування програм розповсюдження ринкової інформації Так само у Великобританії розповсюдження агроінформації ведеться на основі системних державних мереж. Тут діє система, яка ґрунтується на програмі фундаментальних досліджень і розробок науковців. Робота інформаційно-консультаційних центрів має у своїй основі: урядову підтримку; підтримку з боку місцевих органів самоврядування; створення баз даних за різними напрямками; принцип координації роботи інформаційних служб незалежно від їх організаційно-правової форми, комунікаційний зв'язок.

Світовий досвід надання інформаційних послуг свідчить, що значна їх частка припадає на великі центри обробки даних, які являють собою спеціалізовані установи й організації, що створюють вільний доступ користувачів до світових баз даних та забезпечують ефективний пошук агроінформації. В умовах сільськогосподарського виробництва створення таких інформаційних систем позитивним чином позначиться на оперативності управління організаційними конфліктами.

Висновки. На сучасному етапі ключовим елементом процесу ефективного управління організаційними конфліктами має стати цілеспрямоване створення служб інформаційно-консультативного забезпечення, які б сприяли розвитку інформаційних послуг для товаровиробників незалежно від розміру підприємств. Управління організаційним конфліктом має бути цілеспрямованим, обумовленим об'єктивними законами комплексним впливом на динаміку господарських відносин в організації в інтересах розвитку соціально-економічної системи до якої має відношення даний конфлікт.

Кожна соціально-економічна система повинна мати організаційну структуру з блоком управління організаційними конфліктами. Така структура має запроваджувати програми інформаційної діяльності, в яких були б визначені цілі, завдання, методи; інформаційні ресурси; організаційні умови; управлінські зв'язки.

Література.

1. Бесєдін М.О. Основи менеджменту: оцінно-ситуаційний підхід (модульний варіант): Підручник / М.О.Бесєдін, В.М.Нагаєв . – К.: ЦУА, 2005. – 496 с.
2. Бутов М.И. Современный социальный конфликт. Очерк политики свободы / М.И. Бутов. – М., 2002. – 276 с.
3. Дудін В.І. Необхідність формування регіональної системи ринкової інформації в АПК / В.І. Дудін // Економіка АПК. – 2001. – № 6. – С. 99-105.
4. Нагаєв В.М. Формування економічного механізму аграрних формувань: конфліктологічний аспект / В.М. Нагаєв, Н.С. Яропуг // Вісник Харківського національного технічного університету сільського господарства. – Вип. 105. – Х.: ХНТУСГ. – 2010. – С. 263-269.
5. Нагаєв В.М. Напрями удосконалення організації управлінської праці в аграрних формуваннях / В.М. Нагаєв, К.С. Куцепалова // Вісник ХНАУ. – № 3. – Х., 2011. – С. 59-63.
6. Нагаєв В.М. Конфліктологія: курс лекцій: Навчальний посібник / В. М. Нагаєв. – К.: Центр навчальної літератури, 2004. – 19 с.
7. Онищенко О. Сільське господарство, село і селянство України у дзеркалі пострадянської аграрної політики / О. Онищенко, В. Юрчишин // Економіка України. - № 1. – 2006. – С. 4-13.
8. Про інформацію: Закон України // Відомості Верховної Ради України. – 1992. – № 48.
9. Саблук П.Т. Інформатизація агропромислового комплексу. У 3-х т. – Т. 3. Аграрна економіка і політика в Україні: підсумки минулого та погляд у майбутнє / П.Т. Саблук // Ін-т аграр. політики. – К., 2001. – 486 с.